



LE STATUT DU MARIN PÊCHEUR

Guide aux professionnels

édition septembre 2026



Le code du travail définit un régime commun du droit du travail pour l'ensemble des salariés. Bien qu'il soit adapté au cadre de travail des employés terrestres, il présente beaucoup de mesures difficilement applicables à la pêche.

C'est pourquoi il a été nécessaire de mettre en place un régime dérogatoire spécifique pour les marins pêcheurs, constituant le « statut du marin pêcheur » détaillé dans la partie VII dénommée « dispositions particulières à certaines professions et activités » du code du travail.

Ainsi, le statut du marin pêcheur, applicable à tout marin pêcheur salarié, déroge au régime commun du droit du travail sur des points :

- **SPÉCIFIQUEMENT IDENTIFIÉS AVEC DES PROFESSIONNELS DE LA PÊCHE HAUTURIÈRE**
- **CORRESPONDANT AUX CONDITIONS SPÉCIFIQUES D'EMPLOI DES MARINS PÊCHEURS ET D'EXERCICE DE LEURS TÂCHES**
- **À ADAPTER À LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL RÉELLES**

Adopté en 2013 et révisé en 2025, le statut du marin pêcheur déroge également à certaines spécificités en matière de cotisations et protection sociale. Néanmoins, à l'exception de l'ensemble des mesures dérogatoires réunies au sein du Statut du marin pêcheur, le code du travail et les dispositions communes en termes de protection sociale s'appliquent aux marins pêcheurs salariés.

Ainsi, malgré le contexte particulier de l'exercice de la pêche, les marins pêcheurs ont accès au statut de salarié, bénéficiant d'un contrat de travail et d'une couverture sociale. Ce livret reprend l'ensemble des informations spécifiques aux marins pêcheurs en matière de droit du travail et de protection sociale.

SOMMAIRE



Mode d'emploi de ce guide de présentation du statut	p.06
Pour être marin pêcheur	p.08
Les premières formalités à accomplir pour l'employeur	p.10
La DPAE	p.12
Les contacts	p.13
 1. Recrutement	p.14
<i>Contrat à durée déterminée & indéterminée</i>	p.14
<i>Ce qui doit figurer sur le contrat d'engagement maritime (selon l'arrêté 166)</i>	p.15
<i>Exemple de contrat de travail</i>	p.16
<i>FAQ</i>	p.17
 2. Suspension du contrat de travail	p.18
<i>Les différents cas de suspension</i>	p.18
<i>Procédure de suspension</i>	p.19
<i>FAQ</i>	p.19
 3. Durée de travail	p.20
<i>FAQ</i>	p.22
 4. Repos	p.24
<i>En mer & à terre</i>	p.24
 5. Rémunération	p.25
<i>Calcul des parts de pêches</i>	p.25
<i>La recette brute & la fiche de partage</i>	p.26
<i>Liste des charges communes</i>	p.26
<i>Liste des charges armateurs</i>	p.27
<i>FAQ</i>	p.28

6. Les congés payés	p.32
<i>Quelques exemples concrets</i>	p.32
<i>Les jours de congés sont indemnisés.</i>	p.32
<i>Le délai à respecter pour poser ses congés</i>	p.32
<i>Les congés pour événements familiaux</i>	p.32
<i>FAQ</i>	p.33
 7. La protection sociale et les cotisations	 p.34
<i>Maladie et accidents</i>	p.34
<i>Retraite</i>	p.35
<i>Prestation familiales</i>	p.35
<i>Accidents du travail</i>	p.35
<i>Santé (maladie/invalidité)</i>	p.35
<i>Formation professionnelle</i>	p.35
<i>Tableau de plafonds et taux de cotisations</i>	p.36
<i>Tableau de Répartition des quotes-parts patronales et salariales</i>	p.36
<i>Matelot, Mécanicien, Capitaine</i>	p.37
<i>FAQ</i>	p.38
 8. La formation CMMPF	 p.40
<i>Qu'est-ce que le certificat de matelot pont ?</i>	p.40
<i>Quelles formations permettent de devenir capitaine de pêche ?</i>	p.40
<i>Est-ce que ces formations sont reconnues à l'étranger ?</i>	p.40
<i>FAQ</i>	p.41
 9. Licenciement et démission	 p.42
<i>En cas de licenciement (hors période d'essai)</i>	p.42
<i>Le préavis de licenciement</i>	p.42
<i>Indemnité de licenciement</i>	p.42
<i>En cas de démission</i>	p.43
<i>FAQ</i>	p.43
 10. Santé, sécurité et hygiène à bord	 p.44
<i>Les obligations de l'employeur</i>	p.44
<i>En cas de maladie ou d'accident à bord</i>	p.44
<i>FAQ</i>	p.45
 11. Les droits disciplinaires	 p.46
1. <i>Procédure à terre</i>	p.46
2. <i>Procédure en mer</i>	p.46
3. <i>Mise à pied en mer</i>	p.46
4. <i>Traçabilité et notification</i>	p.46

MODE D'EMPLOI **DE CE GUIDE DE** **PRÉSENTATION**

Ce guide s'adresse à toute personne souhaitant comprendre les règles dérogatoires au droit du travail et à la protection sociale appliquées au marin pêcheur salarié.

Il est destiné en particulier aux armateurs, afin de les accompagner dans l'exercice de leurs responsabilités à l'égard de leurs équipages, ainsi qu'aux marins pêcheurs, afin de les aider à mieux connaître et comprendre leurs droits.

Ce document résume et illustre par des mises en situation les textes qui définissent la réglementation spécifiquement applicable aux marins pêcheurs : **la loi du pays n° 2013-2 du 14 janvier 2013 modifiée et n° 2025-3 du 13 février 2025 (statut du marin pêcheur)**, l'arrêté n° 2192 du 10 novembre 2025, l'arrêté n° 2377 CM du 19 décembre 2024 modifié, ainsi que les arrêtés d'application n° 166, 167 et 169 CM du 14 février 2013.

Il a vocation à faciliter leur compréhension, sans se substituer aux textes officiels, qui seuls font foi en cas de litige ou de recours juridique.

En tant que salariés, les marins pêcheurs restent soumis au droit commun du travail et de la protection sociale, notamment à la **loi du pays n° 2011-15 du 4 mai 2011 (Code du travail)**, pour toutes les matières ne faisant pas l'objet de règles dérogatoires spécifiques à leur activité.



*Des informations complémentaires sur le droit du travail applicable en Polynésie française sont disponibles sur le portail Ti'arama : **www.tiarama.gov.pf***

POUR ÊTRE



MARIN PÊCHEUR



Pour exercer la profession de marin pêcheur en Polynésie française, l'intéressé doit remplir **QUATRE CONDITIONS CUMULATIVES** :

✓ la nationalité française

✓ l'aptitude physique

✓ la formation professionnelle

✓ la moralité (absence de condamnation pénale)

(cf. décret n° 61-369 du 11 avril 1961 relatif à l'exercice de la profession de marin à bord des navires immatriculés dans les territoires d'outre-mer de la République)

Un marin pêcheur manipule des produits destinés à alimenter la population.

→ Pour cette raison, il doit **SUIVRE** des **RÈGLES D'HYGIÈNE STRICTES** et **VEILLER** à la **BONNE MANIPULATION** des poissons.

D'une manière générale, **UN MARIN PÊCHEUR DOIT :**

✓ **ÊTRE EN BONNE SANTÉ**

pour pouvoir embarquer en mer, y rester parfois plusieurs jours ou plusieurs semaines, ne pas contaminer les produits qui seront ensuite vendus et le reste de l'équipage avec lequel il vit à bord.

✓ **AIMER LA MER ET RESPECTER,**

l'environnement marin et les êtres vivants qui le peuplent.

✓ **SUPPORTER DE VIVRE EN COMMUNAUTÉ,**

dans un milieu réduit. La pêche est un travail d'équipe. Pour qu'elle se déroule bien, chaque marin pêcheur a son importance, chaque poste est essentiel. Pour que la vie à bord et les conditions de travail soient agréables pour tous, chaque marin pêcheur doit faire preuve de bonne volonté et accepter de vivre et travailler avec les autres marins embarqués.

→ Afin de détenir une qualification adaptée notamment aux risques du métier, il est recommandé au marin pêcheur de passer une formation **Certificat d'Initiation Nautique spécifique à la pêche (CIN)**.

LES PREMIÈRES FORMALITÉS

À ACCOMPLIR POUR L'EMPLOYEUR



Télécharge le formulaire d'inscription au répertoire des
employeurs en scannant le QR Code ou clique sur ce lien :
<https://www.wapi.cps.pf/medias/649a370847b2c658069733.pdf>

IMMATRICULATION AU RÉPERTOIRE DES EMPLOYEURS DE LA CPS

L'armement devra s'immatriculer en tant qu'employeur auprès de la CPS en fournissant le **FORMULAIRE D'INSCRIPTION AU RÉPERTOIRE DES EMPLOYEURS** rempli et signé par le ou les représentants légaux, accompagné des pièces justificatives suivantes :

- ✓ L'extrait du registre du commerce et des sociétés (Extrait KBIS) à jour et les procès-verbaux d'assemblée générale, enregistrés au Centre de Formalité des Entreprises, de nomination du ou des représentants légaux ;
- ✓ L'attestation d'inscription au répertoire territorial des entreprises (numéro TAHITI) de l'ISPF ;
- ✓ Les statuts à jour enregistrés par la DAF pour les sociétés ;
- ✓ La copie de la pièce d'identité du ou des représentants légaux ;
- ✓ La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) pour chacun des salariés en cas de 1ère embauche ;
- ✓ La copie de la pièce d'identité du ou des salariés non immatriculés à la CPS.

Les formalités ci-dessus ne sont à faire qu'une seule fois, pour un nouvel armement n'ayant pas de numéro d'employeur.

Les documents sont à transmettre au **Service Immatriculation** à l'adresse mail suivante :

✉ immatemployeurs@cps.pf

ou à déposer directement au **siège de la CPS au rez-de-chaussée**.

→ Il lui sera délivré un **matricule employeur** correspondant au secteur de l'Armement à utiliser pour toutes les formalités liées à son activité en tant qu'employeur.

formulaire d'inscription au répertoire des employeurs - p.1

formulaire d'inscription au répertoire des employeurs - p.2

Il est fortement recommandé à chaque armateur d'adhérer au e-service EMPLOYEUR Reva de la CPS, guichet en ligne disponible 24h/24 et 7j/7.

Ce service en ligne est GRATUIT et sécurisé et a été conçu pour faciliter les démarches et obtenir tous documents relatifs aux cotisations des employeurs et salariés.

LA DPAE :

DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE

L'engagement d'un marin pêcheur est obligatoirement précédé d'une **DPAE** (déclaration préalable à l'embauche) qui doit être effectuée au plus tard **LE JOUR DE L'EMBAUCHE**.



*La DPAE peut être déposée au **service Cotisations** ou dans une antenne de la **CPS**, ou transmise par mail à l'adresse suivante :  **dpaecps.pf***

—> Pour les armements ayant adhéré au e-service employeurs REVA, cette formalité peut être **EFFECTUÉE EN LIGNE**, selon les mêmes délais.

LES CONTACTS



CPS

DRM

Informations spécifiques au statut du marin pêcheur

 secretariat.drm@administration.gov.pf

 40.50.25.50



DPAM

*Suivi de la carrière du marin pêcheur
Examens et formation professionnelle maritime*

 accueil.dpam@administration.gov.pf

 40.54.45.00



DPAM

Direction Polynésienne des Affaires Maritimes
Pū fa'aterera'a 'e te fa'aturera'a i te mau 'ophipa rau o te moana

SERVICE IMMATRICULATION

(immatriculation et mise à jour du dossier employeur)

 immatemployeurs@cps.pf

 40.41.68.00

COTISATIONS EMPLOYEURS

(déclarations préalables à l'embauche et déclarations de salaires)

 secretariat.cotisations@cps.pf

 40.41.68.12

PRESTATIONS MALADIES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL :

*Marins
Employeurs*

 secretariat.sante@cps.pf

 40 41 68 01

PRESTATIONS VIEILLESSE

 secretariat.prestations@cps.pf

 40 41 68 00

1. LE RECRUTEMENT

Dès son recrutement, un marin pêcheur doit être inscrit sur **'IHITAI**, une plateforme de suivi et de gestion de sa carrière.



→ <https://ihitai.gov.pf/>

Le contrat d'engagement maritime doit être  **ÉCRIT** et peut être à durée :

INDÉTERMINÉE OU DÉTERMINÉE

Le contrat d'engagement maritime à durée indéterminée est destiné aux emplois permanents et durables de l'armement.

Le contrat d'engagement maritime à durée déterminée peut être proposé uniquement dans les cas suivants :

- Pour remplacer un salarié temporairement absent
- Pour une hausse d'activité temporaire ou une tâche occasionnelle précise non durable
- Pour des emplois saisonniers ou de nature temporaire
- Pour de nouvelles activités dont la permanence est incertaine
- Lorsque l'employeur s'engage à assurer une formation professionnelle en complément du recrutement. (Dans le cadre des mesures de développement de l'emploi et de la formation professionnelle du pays)
- Lorsqu'il s'agit d'un contrat relevant de dispositions réglementaires destinées à favoriser l'emploi
- Pour des étrangers sur des postes qui ne peuvent pas être pourvus localement (Durée maximale du contrat : durée du permis de séjour ; contrat renouvelable dans les mêmes conditions)
- Pour des Français résidant hors de Polynésie française. (durée maximale : 3 ans)

Tous les marins pêcheurs engagés à durée déterminée ou indéterminée doivent obligatoirement figurer sur **LA LISTE D'ÉQUIPAGE.**

Le contrat peut inclure une période d'essai de :



60 JOURS DE MER

renouvelable une fois maximum, qui correspond à un total de période d'essai de :

120 JOURS DE MER SUR 6 MOIS MAXIMUM.



CE QUI DOIT FIGURER

→ SUR LE CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME DU MARIN PÊCHEUR :

- ✓ **La nature du contrat**
(CDI ou CDD avec le motif de recrutement et la durée précise)
- ✓ **L'identification du marin pêcheur**
(Nom, prénom, date et lieu de naissance)
- ✓ **L'identification de l'armateur**
(Nom, adresse, numéro Tahiti, nom et prénom du représentant légal)
- ✓ **Fonction(s) du marin pêcheur**
- ✓ **Période d'essai**
(durée et conditions de renouvellement)
- ✓ **Date et lieu du début de service**
- ✓ **Lieu du travail à terre**
- ✓ **Le nom du (des) navire(s) et le numéro d'immatriculation**
- ✓ **Mention d'exercice sur un navire précis et possibilité d'affectation sur d'autres navires de l'armement en cas de nécessité**
- ✓ **Nombre de jours de mer**
- ✓ **Principe de rémunération à la part de pêche :**
 - Modalités de calcul de la recette nette
 - Liste des charges communes
 - Modalités de la répartition de la recette nette *(60% armateur du thonier - 40 % équipage du thonier)*
 - Répartition des parts d'équipage, dans le respect d'un coefficient maximal de 2,5 entre la plus haute et la plus basse part fixe au sein du même équipage
 - Nombre de parts fixes et variables
- ✓ **Indemnité de précarités (si CDD)**
- ✓ **Mention du Salaire Plancher Pêche (SPP) fixé à 95 000F**
- ✓ **Rappel des modalités de déduction légaux du SPP**
- ✓ **Fonction(s) du marin pêcheur**
- ✓ **Modalités de calcul des congés payés**
(1 jour de congé / 7 jours de mer)
- ✓ **Rémunération par jour de congé payé**
- ✓ **Cas de suspension spécifiques aux marins pêcheurs**
- ✓ **Cas de rupture** *(démission, licenciement)*
 - Délai de préavis
 - Conditions de rupture
 - Droits et obligations des parties
 - Indemnités de licenciement
- ✓ **Date et lieu de signature du contrat**
- ✓ **Nombre d'exemplaires originaux**
(1 pour le marin pêcheur et 1 pour l'armateur minimum)
- ✓ **Signatures des 2 parties**
- ✓ **Noms et prénoms manuscrits**
- ✓ **Mention manuscrite "lu et approuvé"**
- ✓ **Toutes les pages paraphées**
(sauf la page des signatures)
- ✓ **Transmission d'une copie à la DPAM**

EXEMPLE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL :

CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME A
DUREE INDETERMINEE

Entre les soussignés,
Raison sociale :
Représenté(e) par (Nom/prénom du représentant légal) :
dûment habilité aux fins des présentes.

Número T.A.H.I.T.I. :
Número CPS :
Code NAF : **0311Z**
Demeurant (e) :
Code postal :
Ville :
Téléphone :
Nom du ou des navire(s) :
N° d'immatriculation : PY
Armé en : **Thonier**

L'Armateur, d'une part
et

M.,Mme, (Nom/prénom) :
Date de naissance :
Nationalité :
Lieu de naissance :
DN :
quartier d'identification : **PAPEETE**
demeurant (e) :
code postal :
ville :
Téléphone :
Le Marin-pêcheur, d'autre part,
Il est convenu ce qui suit :

p.2/7

CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME A
DUREE INDETERMINEE

Entre les soussignés,
Raison sociale :
Représenté(e) par (Nom/prénom du représentant légal) :
dûment habilité aux fins des présentes.

Número T.A.H.I.T.I. :
Número CPS :
Code NAF : **0311Z**
Demeurant (e) :
Code postal :
Ville :
Téléphone :
Nom du ou des navire(s) :

p.3/7

5. REMUNERATION

PRINCIPE DE LA REMUNERATION A LA PART DE PECHE

Calcul de la recette nette (produit net) :

RECETTE NETTE = RECETTE BRUTE – CHARGES COMMUNES

RECETTE BRUTE : Ventes sous criée + Ventes directes et recettes annexes

CHARGES COMMUNES : prélevées sur les ventes brutes dans le respect des dispositions d'ordre public :

☐ Carburant	☐ Recharge de gaz frigorifique (fréon)
☐ Lubrifiants	☐ en dehors de toute défectuosité du système froid
☐ Filtes	☐ Petit matériel de pêche comprenant l'ensemble des fournitures entrant dans la ligne secondaire, globalement du snap à l'hameçon
☐ Glace	☐ Redevances au débarquement
☐ Vivres	☐ Produits d'entretien pour le nettoyage courant du bateau
☐ Appâts	
☐ Films alimentaire pour l'emballage des filets	
☐ Pharmacie à l'exception de l'équipement initial et du changement des produits périmés	
☐ Caisse à outils à l'exception de l'équipement initial	
☐ Piles électriques	
☐ Batteries et feux de balises gonio	

Les charges qui restent imputables à l'armateur, sont l'ensemble des charges qui ne sont pas énumérées précédemment (arrêté n° 167/CM du 14/02/2013)

Répartition de la recette nette Équipage : 40 % Armement : 60 %

La part équipage se répartit comme suit par fonction :

- Capitaine	: 2.5	+/- 0.5 parts
- Mécanicien	: 1.5	+/-0.5 parts
- Matelot	: 1	+/- 0.5 parts

REMUNERATION MENSUELLE DU MARIN

- La rémunération brute mensuelle du marin est égale à la somme de ses parts de pêche des campagnes terminées dans le mois échu. Cette rémunération brute ne peut être inférieure au salaire plancher pêche (SPP) fixé à 95 000 F CFP (quatre-vingt-quinze mille francs CFP) par arrêté n° 1950/CM du 24/12/2013.
- Le complément de rémunération pour atteindre le SPP peut être déduit du salaire du mois civil suivant, dès lors que les deux conditions suivantes sont réunies :
 - o le montant du salaire mensuel brut reste supérieur ou égal au SPP ;
 - o aucune campagne de pêche ne s'est achevée au cours du mois pour lequel le complément a été versé.
- Si le complément de salaire n'a pas été entièrement compensé le mois suivant, il ne peut à nouveau être compensé sur un autre mois.
- Dès lors qu'une campagne de pêche est à cheval sur plus de deux mois civils, les compléments pour atteindre le salaire plancher pêche, versés au titre des mois couverts par cette campagne, constituent une avance et sont déduits du salaire dû au titre du mois au cours duquel se termine la campagne, dès lors que le montant du salaire brut mensuel reste supérieur ou égal au salaire plancher pêche.
- Indépendamment de la délivrance d'un bulletin de salaire, l'armateur s'engage à permettre au salarié de consulter les éléments comptables justifiant la rémunération perçue
- Le marin pêcheur est déclaré et bénéficie du régime de protection sociale de la CPS
- Le salaire net versé au marin sera donc égal au salaire brut moins les charges salariales en vigueur déduction faite des avances et acomptes.

p.4/7

SOMMES PAYEES

Par année civile, les congés payés sont de 1 jour calendaire par tranche de 7 jours de mer, arrondi à l'entier supérieur et à la charge de l'armement.

Les congés sont pris pendant les périodes d'inactivité du marin-pêcheur en plus des périodes de repos. Les congés payés doivent être pris avant le 31 décembre de l'année suivant l'année de leur acquisition. L'indemnité journalière de congés payés due au marin pêcheur est égale à :

- o 5 773 F CFP pour les marins pêcheurs qui n'occupent pas un poste de mécanicien ou capitaine ;
- o 6 667 F CFP pour un mécanicien ;
- o 10 000 F CFP pour un capitaine.

La déduction éventuelle d'un complément SPP, prévue sur le salaire du mois civil suivant n'est pas applicable sur la rémunération des congés payés.

Lorsque le contrat est rompu avant que le marin-pêcheur ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il a droit, une indemnité compensatrice de congés est allouée au salarié pour les jours de congés acquis non pris.

En cas d'événement familial ouvrant droit à congé en application de l'article Lp. 3232-1 du code du travail et survenant pendant une campagne de pêche, le congé correspondant est assimilé à un congé payé. Il s'ajoute aux congés payés acquis et peut être pris ultérieurement, en dehors de la période de l'événement.

p.5/7

6. SUSPENSION DU CONTRAT

Outre les cas prévus au code du travail LP 1212-1, l'engagement du marin pêcheur peut être suspendu en cas :

- o D'immobilisation du navire du fait d'avaries ou de panne rendant la navigation impossible
- o D'absence de renouvellement d'une autorisation par les autorités administratives compétentes malgré le dépôt d'une demande écrite dans les délais prescrits, dès lors que le navire répond aux prescriptions prévues par la réglementation.

Toutefois, avant de suspendre le contrat de travail, l'employeur fait effectuer aux salariés tous les travaux à terre utiles à l'entreprise et à l'entretien des navires et essaye de reclasser le marin-pêcheur sur un autre navire de l'entreprise ou du groupe.

S'il n'y a pas de travail à terre ou de reclassement possible, les congés payés doivent être épuisés avant la suspension du contrat de travail.

En cas d'immobilisation, la suspension peut être décidée par l'employeur à partir du 7^{ème} jour suivant l'événement.

En cas d'avarie ou de panne, le délai de sept jours court à compter du retour au port d'attache du navire ou de son remorquage.

La suspension est décidée pour une durée maximale de 30 jours, renouvelable une fois.

A l'issue de ces périodes de suspension, l'immobilisation prolongée du navire, dès lors que celle-ci ne peut être imputée à la négligence de l'employeur, constitue un motif de licenciement pour motif économique. En l'absence de reclassement ou de licenciement, l'employeur verse le SPP.

- o Si le marin ne se présente pas à l'appareillage du bateau sur lequel il devait embarquer et ne peut être affecté à un autre travail, son contrat est suspendu jusqu'à son prochain embarquement, et le SPP ne lui est pas versé durant la suspension

7. RUPTURE DU CONTRAT

5.1. Démission du marin-pêcheur

- La résiliation du contrat d'engagement à l'initiative du marin-pêcheur, ne peut intervenir qu'à l'issue d'un préavis de 1 mois, 2 mois si le marin pêcheur détient un grade d'officier.
- Si le préavis prend effet au cours d'une campagne de pêche et que sa durée est inférieure à celle de la campagne, il est prorogé jusqu'au premier jour du retour à terre.
- Le préavis doit impérativement être respecté par les deux parties, sauf en cas de faute grave de la part du marin ou de manquement de l'armateur à ses obligations, après autorisation de l'inspection du travail.
- Le marin pêcheur est dispensé d'effectuer le préavis lorsque la démission intervient pendant la période d'essai ou en cas d'accord entre l'employeur et le marin-pêcheur.

5.2. Licenciement

Le licenciement est soumis au respect d'une procédure stricte (convocation à un entretien préalable, entretien préalable, puis lettre de licenciement mentionnant le délai de préavis et le motif du licenciement).

5.2.1. Préavis de licenciement

- La durée du préavis de licenciement est fixée à
 - o 1 mois si le marin pêcheur justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de services continue inférieure à 5 ans ou si le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde
 - o 2 mois si le marin pêcheur justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de services continue d'au moins 5 ans ou si le marin pêcheur détient un grade d'officier.

5.2.2. L'indemnité compensatrice de préavis

L'employeur peut dispenser le marin-pêcheur d'effectuer son travail pendant son préavis

Dans ce cas et sauf cas de faute grave du marin-pêcheur, l'employeur verse au marin-pêcheur une indemnité compensatrice de préavis qui ne se confond pas avec l'indemnité de licenciement.

L'indemnité compensatrice de préavis est calculée à partir de la rémunération mensuelle brute moyenne du salarié, établie soit sur les douze mois précédant le départ, soit sur les trois derniers mois précédant le départ. La base de calcul la plus favorable au salarié est retenue.

Par rémunération, on entend le salaire brut à l'exclusion des avantages en nature et des gratifications à

Page 7/11

p.6/7

8. AUTRES DISPOSITIONS

caractère aléatoire ou temporaire et des primes ou indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

5.2.3. Indemnité de licenciement

Le marin-pêcheur qui est licencié alors qu'il compte trois ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit , sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement telle que prévue à l'article LP1224-7 du code du travail.

5.2.4. Rupture d'engagement pendant la période d'essai

Lorsque la rupture de l'engagement à durée indéterminée intervient pendant la période d'essai, les dispositions relatives aux préavis ainsi qu'aux indemnités de licenciement ne sont pas applicables.

Fait à PAPEETE, le en

Deux exemplaires originaux.

(1 exemplaire marin / 1 exemplaire armateur).

Le Marin pêcheur
(Signature précédée du nom, prénom et de la mention « lu et accepté »)

L'Armateur
(Signature précédée du nom, prénom et de la mention « lu et accepté »)

p.7/7

16

FAQ

FOIRE AUX QUESTIONS

Est-ce que l'armateur peut recruter un capitaine à durée déterminée pour remplacer un de ses capitaines absents ?

Réponse : Oui, le recrutement d'un capitaine à durée déterminée pour remplacer un capitaine titulaire absent est possible. Cependant, le contrat de remplacement devra mentionner le nom du capitaine remplacé et sa qualification professionnelle.

⚠ Attention ! Un recrutement à durée déterminée ne peut pas être utilisé pour occuper de façon permanente un poste essentiel à l'activité normale de l'entreprise.

Est-ce qu'un marin pêcheur peut être déclaré à la CPS sans que le contrat ne soit transmis à la CPS ?

Réponse : Oui, seule la Déclaration Préalable À l'Embauche (DPAE) doit être envoyée à la CPS.

2. SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat peut être suspendu dans les cas suivants :

- Fermeture de l'établissement en raison de la mobilisation au service militaire de l'employeur
- Période de réserve des réservistes militaire
- Absence du salarié pour maladie attestée par un médecin ou pour accompagner un proche en évacuation sanitaire (EVASAN)
- Période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
- Absence du salarié pour grève
- Mise à pied du salarié
- Absence du salarié autorisée par l'employeur
- Congés de maternité de la femme salariée (dans les conditions prévues par les dispositions en matière de congé de maternité)
- Congés spéciaux (résultant de dispositions légales en vigueur)
- Détention provisoire sans lien avec le travail et sans impact sur la vie de l'entreprise.
- Campagnes électorales et exercice de mandats parlementaires (dans les conditions prévues par les textes en vigueur)

Pour les marins pêcheurs,

3 CAS DE SUSPENSION POSSIBLES EN PLUS :

1

Lorsque le navire ne peut pas naviguer pour panne ou avarie.

2

Absence de renouvellement d'une autorisation administrative (uniquement en cas de demande écrite effectuée dans les délais et de navire conforme).

3

Suspension en cas d'absence injustifiée du marin pêcheur :

L'employeur peut également suspendre le contrat de travail si le marin pêcheur est absent lors du départ du navire sur lequel il devait embarquer, à condition qu'il ne puisse être affecté à un autre navire ou confié à d'autres tâches.

DURÉE : jusqu'au départ suivant du navire d'affectation du salarié absent.

Avant de suspendre le marin pêcheur pour navire immobilisé, l'employeur doit obligatoirement avoir déjà :

- Fait effectuer au salarié des travaux à terre utiles à l'entreprise et à l'entretien des navires
- Essayé de reclasser le marin pêcheur sur un autre navire de l'entreprise ou du groupe
- Épuisé les congés payés du marin pêcheur

PROCÉDURE DE SUSPENSION :

Suspension à partir du 7^e jour suivant l'événement* après information des représentants du personnel sur :

- Le motif de l'immobilisation
- Les mesures de l'employeur pour y remédier
- La durée d'immobilisation prévisible
- Les mesures prises pour limiter la durée de la suspension

DURÉE DE SUSPENSION

- La durée maximale de suspension est de :
 **30 JOURS, RENOUELABLE UNE FOIS**

Après 60 jours :

- Licenciement économique possible si l'immobilisation se prolonge (*hors cas de négligence de l'employeur*).
- Si pas de reclassement ou licenciement économique :
VERSEMENT DU SALAIRE PLANCHER PÊCHE (SPP).

FAQ

FOIRE AUX QUESTIONS

S'il n'y a pas de travaux à terre à effectuer, que le reclassement est impossible et que la suspension ne peut être enclenchée qu'à partir du 7ème jour suivant l'événement, dans quelle situation est placé le marin pêcheur entre le 1er jour et le 7ème jour ? Repos ou congé ?

Réponse : Le salarié est placé en « repos à terre », à la demande de l'employeur lorsque le navire n'est pas en mer, et qu'il n'y a aucun travail à effectuer à terre, mais la mise en congé est possible.

Si le marin est absent au moment du départ, est-il rémunéré au SPP pendant la suspension ?

Réponse : Si le marin pêcheur est suspendu pour avoir manqué le départ du navire, il ne perçoit aucune rémunération pour cette période. En revanche, pour les périodes de ce mois avant et après suspension, le SPP s'applique toujours proportionnellement au nombre de jours non suspendus.

3. DURÉE DE TRAVAIL

La durée de travail du marin pêcheur est exprimée en :



NOMBRE DE JOURS DE MER.

→ Il s'agit de la période d'activité du marin pêcheur.

La durée de travail *(le nombre de jours de mer)*

inclut les campagnes
DE PÊCHE et **LE TRAVAIL À TERRE.**

Le travail à terre effectué avant ou après la campagne de pêche, à la demande de l'employeur, concerne uniquement :

- les préparatifs de départ,
- le déchargement,
- le nettoyage et l'entretien du navire.

Ce travail à terre inclut également les temps de formation. Ce travail à terre ou ces temps de formation sont considérés comme :

Durée de travail à terre ou de formation		Équivalent en jours de mer 
inférieure ou égale ≤ 6h / jour	=	0,5 jour de mer
supérieure > 6h / jour	=	1 jour de mer



La campagne de pêche débute le **jour du départ du navire à 0 heure**. Elle s'achève le **jour de la débarque à minuit**.

→ Ces périodes d'activité à terre et en mer sont enregistrées sur le téléservice 'IHITA', géré par la Direction Polynésienne des Affaires Maritimes (DPAM).

Des durées annuelles ont été fixées pour les contrats d'engagement maritime des marins pêcheurs :



240 JOURS DE MER,

est la durée **LÉGALE** annuelle de travail d'un marin pêcheur en contrat à temps plein. En dessous de cette durée, on considère que le contrat est à temps partiel.



275 JOURS DE MER,

est la durée **MAXIMALE** annuelle de travail réglementaire d'un marin pêcheur.



Attention ! Chaque jour dépassant la durée légale de travail de 240 jours est considéré comme jour supplémentaire. Chaque jour supplémentaire doit être indemnisé (en plus de la part de pêche), à hauteur de 110 % par jour de mer sur la base du SMIG journalier, soit 9 018 FCFP (référence année 2026) en plus par jour supplémentaire.

Calcul détaillé :

SMIG horaire = **1024.74 FCFP**

Horaire journalier = **8h**

Le SMIG journalier* : **$1024.74 \times 8 = 8\,197.92$ FCFP**

La majoration : 10 % = **820 FCFP**

donc **$8\,198 + 820 = 9\,018$ FCFP** pour chaque jour de travail supplémentaire !

FAQ

FOIRE AUX QUESTIONS

Dans le cas où le quota de 275 jours de mer est atteint avant la fin de l'année, et qu'il ne reste que les repos ou congés au marin pêcheur pour le reste de l'année, comment le marin pêcheur est-il rémunéré pour ces derniers mois de l'année ?

Réponse : Pour les derniers mois de l'année, la rémunération brute mensuelle minimale reste le SPP, indépendamment des indemnités de congés payés et de jours supplémentaires.

Exemple : le 15 novembre, le marin pêcheur a atteint son quota annuel maximal de 275 jours de mer. Si l'ensemble de ses parts de pêche de novembre est inférieur au SPP, alors l'armateur doit verser un complément de revenu permettant d'atteindre ce SPP. Les indemnités de jours supplémentaires effectués en novembre, ainsi que celles des congés payés éventuels restent dues, en plus de ce complément de revenu. Le mois de décembre, l'armateur verse un revenu équivalent au SPP.

Si le travail à terre se fait de 6h à 7h, puis de 10h à 11h et de 13h à 14h, le temps de travail est de 3h alors que la plage horaire est de 8h.

Dans ce cas, la durée à compter, est un demi-jour de mer ou un jour de mer entier ?

Réponse : Un demi-jour de mer. Pour déterminer l'équivalent en jours de mer du travail à terre, ce sont uniquement les heures travaillées qui sont considérées et non la plage horaire sur laquelle s'étendent ces heures.

Si le marin pêcheur atteint son quota de 275 jours de mer au cours d'une campagne de pêche, doit-il cesser sa campagne ou peut-il la poursuivre ?

Réponse : L'employeur doit organiser le temps de travail de ses employés afin de rester conforme à la réglementation. Il est du devoir de l'armateur de ne pas faire travailler plus de 275 jours de mer par an ses marins pêcheurs.

Et si le marin pêcheur en est à 270 jours de mer, donc près d'atteindre sa durée maximum annuelle, peut-il partir en mer effectuer une campagne ?

Réponse : Non, s'il est prévisible que la durée de la campagne fera dépasser la durée maximale annuelle d'un marin pêcheur, il ne peut donc pas partir en mer pour cette campagne.

Le quart est-il inclus dans le temps de travail ?

Réponse : Oui. Le décompte du temps de travail est effectué en jour de mer donc les quarts sont nécessairement inclus dans les jours de mer.

Comment les congés spéciaux (congé paternité ou décès d'un proche par exemple) sont-ils pris en compte dans le calcul de la durée de travail en jours de mer pour les marins pêcheurs ?

Réponse : Les congés spéciaux sont assimilés à des congés payés et suivent les mêmes règles applicables à la prise de ces congés ainsi qu'au calcul de l'indemnité due. Les marins pêcheurs ont droit aux congés spéciaux, qui peuvent être en dehors de la période de 8 jours entourant l'événement si celui-ci a lieu durant une campagne de pêche.

4. REPOS

Le repos s'applique au marin pêcheur aussi bien matelot que capitaine.
Il est différent selon qu'il soit **en mer** ou à terre.

	 *EN MER :	 À TERRE :
Sur une journée :	10 HEURES DE REPOS MINIMUM <i>dont 4 heures d'affilée (sans interruption)</i>	10 HEURES DE TRAVAIL MAXIMUM, soit 14 heures de repos minimum <i>dont 11 heures d'affilée (sans interruption)</i>
Sur une semaine :	77 HEURES DE REPOS MINIMUM	6 JOURS DE TRAVAIL MAXIMUM, soit 24 heures d'affilée de repos minimum <i>en principe le dimanche</i>

 ***EN MER :** ces heures de repos peuvent être réduites en cas de force majeure, comme pour porter assistance à un navire en détresse ou pour la sécurité du navire ou de l'équipage.

→ Lorsque cela arrive, le capitaine doit faire en sorte que le marin pêcheur puisse récupérer ses heures de repos non prises plus tard. Ceux-ci deviennent alors des  **REPOS COMPENSATEURS.**

Après la campagne, les repos compensateurs restants sont convertis en congés payés :

 **6 HEURES** = **1/2 JOUR**
de repos compensateur non pris de congé payé

 Le capitaine mentionne les périodes de repos non pris et les repos compensateurs qui en découlent dans le journal de bord.

 L'armateur les reporte sur le bulletin de salaire.

5. RÉMUNÉRATION

Le marin pêcheur est rémunéré à la  **PART DE PÊCHE**, chaque mois civil*.

Cette part se calcule à partir de la recette brute dont on soustrait les charges communes, ce qui permet d'obtenir la recette nette.

Cette recette nette est ensuite répartie entre l'employeur et l'équipage, à hauteur de 60 % pour l'armateur et 40 % pour l'équipage.

Enfin, la part dédiée à l'équipage est répartie entre ses membres.

L'ensemble de ces informations doit apparaître sur les fiches de partage.

RECETTE BRUTE CHIFFRE D'AFFAIRES

Résultat de la vente de poissons
(chiffre d'affaires)



CHARGES COMMUNES

Toutes les dépenses consommées pour la campagne de pêche : gasoil, glace, nourriture, eau, petit matériel de pêche...



La liste de ces charges est fixée par un arrêté du conseil des ministres et doit être écrite dans le contrat de travail.



RECETTE NETTE

Partagée entre Armateur et Equipage :

60% - 40% sur les thoniers,

50% - 50% sur les poti marara
et les bonitiers



PART EQUIPAGE

Cette part est redistribuée à chacun en fonction de son nombre de parts.

PART ARMATEUR



NOMBRE TOTAL DE PARTS



PART DE BASE

* période qui commence le premier jour d'un mois du calendrier et se termine le dernier jour de ce même mois.

LA RECETTE BRUTE & CHARGE COMMUNES

Est l'intégralité des bénéfices générés par la
campagne de pêche (vente de poissons)

Est l'ensemble des consommables
nécessaires à la réalisation de la campagne

La rémunération brute mensuelle
*ne peut être inférieure au montant
du Salaire Plancher Pêche (SPP),*

Ce SPP est fixé à :

95 000 F CFP
par mois

Au-delà de 240 jours de mer par an
(durée légale de travail prévue), chaque
jour de travail supplémentaire est
MAJORÉ DE 10 %. Soit :

9 018 F CFP

par jour de travail supplémentaire

(cf page 20 comme vu précédemment dans la
partie « Durée de travail »)

c'est : une **limite monétaire** qui garantit au marin une
rémunération minimale tous les mois.

Si cette limite n'est pas atteinte par le total des parts de
pêche des campagnes terminées durant le mois (M) :

→ L'armateur verse un **complément de rémunération** pour
atteindre le SPP. Ce complément est déduit du salaire du mois
civil suivant (M+1) **UNIQUEMENT** à condition que :

- La rémunération en M+1 est au moins égale au SPP
- Aucune campagne de pêche ne s'est achevée durant le mois M

Exception en cas de campagne longue :

Dès lors qu'une campagne de pêche est à cheval sur plus de
deux mois civils, **les compléments de rémunération** versés
pour atteindre le SPP au titre des mois couverts par cette
campagne constituent **une avance**. Ils sont déduits de la
rémunération due au titre du mois où se termine la campagne,
dès lors que le montant brut versé au salarié après déduction
reste supérieur ou égal au SPP.

LE MARIN PÊCHEUR EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

perçoit sa  **PRIME DE PRÉCARITÉ** sur la base des rémunérations brutes perçues, incluant les
indemnités de congés payés et les indemnités de jours supplémentaires.

LA FICHE DE PARTAGE

→ Est un document établi par l'employeur qui détermine la répartition des parts attribuées aux
membres de l'équipage à l'issue de chaque campagne de pêche, elle est présentée au salarié
lors de la remise de son bulletin de salaire.

→ Elle est consultable dans les **7 jours après la fin de la campagne**.

COMMENT RÉPARTIR CORRECTEMENT LES PARTS DE PÊCHE FIXES AU SEIN DE MON ÉQUIPAGE ?

	RÉDACTION CORRECTE	RÉDACTION INCORRECTE
Cas général (plus petit nombre)	<i>Il est prévu [1 à 2,5] parts de pêche fixes (uniquement si le plus petit nombre de parts fixes s'élève à 1) et [Y] parts variables (Y restant non réglementé).</i>	<i>Il est prévu [> 2,5] parts de pêche fixes (uniquement si le plus petit nombre de parts fixes s'élève à 1) et [Y] parts variables (Y restant non réglementé).</i>
Si le plus petit nombre de parts	<i>Il est prévu [X à 2,5X] parts de pêche fixes et [Y] parts variables (Y restant non réglementé).</i>	<i>Il est prévu [> 2,5X] parts de pêche fixes et [Y] parts variables (Y restant non réglementé).</i>

LISTE DES CHARGES COMMUNES :

Le montant des consommables est exprimé en francs pacifiques et hors taxe.

- ✓ Carburant & lubrifiants
- ✓ Filtres
- ✓ Glaces
- ✓ Vivres
- ✓ Appâts
- ✓ Films alimentaires utilisés pour l'emballage des filets
- ✓ Pharmacie
à l'exception de l'équipement initial et du changement des produits périmés
- ✓ Caisse à outil
à l'exception de l'équipement initial
- ✓ Piles électriques, batteries & feux des balises gonio
- ✓ Recharge de gaz frigorigène (fréon)
**sans défaut du système de refroidissement*
- ✓ Petit matériel de pêche
incluant toutes les fournitures des lignes secondaires, du snap à l'hameçon
- ✓ Produits d'entretien pour le nettoyage courant du navire.
- ✓ Frais de débarquement

LISTE DES CHARGES ARMATEURS :



Toute charge qui n'apparaît pas dans la liste des charges communes est considérée comme une charge armateur.

Exemples non exhaustifs :

- ✓ Frais de connexion VMS
- ✓ Entretien des machines à glace
- ✓ Charges liées au financement du navire
(charge d'emprunt, leasing, etc.)
- ✓ Frais de gestion
- ✓ Entretien du navire
- ✓ Les réparations
- ✓ Le carénage
- ✓ L'assurance du navire
- ✓ L'assurance professionnelle et responsabilité civile
- ✓ Premier équipement et matériel lourd supplémentaire pour la pêche
- ✓ Les balises gonio/GPS
- ✓ Gaz frigorigène (fréon) en cas de dysfonctionnement du système froid
- ✓ Ligne mère et la remise à niveau de sa longueur initialement le cas échéant
- ✓ Taxes et impôts divers
- ✓ Les frais d'analyses et de contrôle sanitaire
- ✓ Rémunération du gérant
- ✓ Vêtements de travail :
équipement initial et renouvellement annuel ou en cas d'usure normale due à l'activité
(gants, veste, vêtements et chaussures de protection pour la pêche.)

FAQ

FOIRE AUX QUESTIONS

Au mois de janvier, le marin pêcheur pas finalisé de campagne. Son armateur lui verse donc 95 000 FCFP pour le mois de janvier. Au mois de février, il termine la campagne démarrée en janvier, ainsi qu'une seconde campagne, pour un cumul de parts de pêche de 300 000 FCFP. Est-ce qu'il touche 300 000 FCFP ou 205 000 FCFP ?

Réponse : 205 000 F CFP !

Il y a déduction du complément du SPP versé le mois précédent !

$300\ 000\ \text{F CFP} - 95\ 000\ \text{F CFP} = 205\ 000\ \text{F CFP}$

En mars, l'équipage fait une mauvaise campagne et le marin pêcheur ne touche que 80 000 FCFP, donc l'employeur lui verse un complément de 15 000 FCFP pour atteindre le SPP. Est-ce que ce complément est déductible le mois suivant ?

Réponse : Non, le complément versé durant un mois au cours duquel le marin pêcheur a achevé une campagne de pêche n'est jamais déductible.

Au mois de janvier, le marin pêcheur n'est pas suspendu ni en congés mais n'a pas finalisé de campagne ce mois-là. Son armateur lui verse donc 95 000 FCFP pour le mois de janvier. Au mois de février, il termine la campagne démarrée en janvier, ainsi qu'une seconde campagne, pour un cumul de parts de pêche de 150 000 FCFP. Est-ce qu'il touche 150 000 FCFP, 95 000 FCFP ou 55 000 FCFP ?

Réponse : 95 000 FCFP ! Il y a déduction du complément du SPP le mois précédent mais uniquement partiellement (sinon il passe sous 95 000 FCFP au mois de février et c'est interdit) ! et attention, le complément SPP de janvier est déductible uniquement sur le mois de février, pas après !

$150\ 000\ \text{FCFP} - 55\ 000\ \text{FCFP} = 95\ 000\ \text{FCFP}$ (on ne peut pas retirer plus car sinon tu passes en dessous des 95 000 FCFP et c'est interdit).

Campagne chevauchant plus de 2 mois : au 1er janvier, le marin pêcheur revient de campagne avec une part de pêche de 80 000 FCFP puis repart en campagne le 7 janvier, et ne revient qu'au 25 mars. En janvier, son armateur lui a versé 95 000 FCFP ainsi qu'au mois de février. En mars sa part de pêche s'élève à 900 000 FCFP. Combien est-ce qu'il reçoit ?

Réponse : 805 000 FCFP.

Parce que 900 000 FCFP moins 95 000 FCFP du mois de février.

Les 15 000 FCFP versés au mois de janvier restent dûs parce qu'il a finalisé une campagne durant ce mois de janvier. Par contre, les 95 000 FCFP du mois de février sont déductibles.

Campagne chevauchant plus de 2 mois : au mois janvier, le marin pêcheur n'a finalisé aucune campagne de pêche et est parti en campagne le 7 janvier. Il revient au 25 mars. En janvier, son armateur lui a versé 95 000 FCFP ainsi qu'au mois de février. En mars sa part de pêche s'élève à 900 000 FCFP. Combien est-ce qu'il reçoit ?

Réponse : 710 000 FCFP.

Parce que 900 000 FCFP moins 95 000 FCFP du mois de janvier moins 95 000 FCFP du mois de février. Les 95 000 FCFP du mois de janvier et février sont déductibles car il s'agit d'une situation de campagne longue (campagne chevauchant plus de 2 mois).

Le 1er mai, une campagne démarre et s'achève le 2 juillet. La part de pêche d'un marin pêcheur pour cette campagne s'élève à 900 000 FCFP. Combien touche-t-il en mai, juin et juillet ?

Réponse : 95 000 FCFP en mai et 95 000 FCFP en juin
juillet : $900\,000 - (95\,000 + 95\,000) = 710\,000$ FCFP

Ça reste supérieur au SPP et la campagne achevée en juillet chevauchait 3 mois donc la déduction est légale.

Qui paie pour les équipements de protection individuels, les balises gonio et la ligne-mère ?

Réponse : L'ensemble de ces frais relève de l'armateur.

EXEMPLE FICHE DE PAIE - CAPITAINE



Employeur	N° TAHITI xxxxxx	RC xxxxx
Adresse	Matricule CPS: xxxxxxxx	
Bulletin de paie		
Période : Mois 2026		

Employé	XXXXXXX XXXXXX	Jours de mer	Congés
Adresse			
N°DN CPS	XXXXXXX	Bat/N°marée Date départ Date retour	Solde CP(**) acquis début mois 29,00
Emploi	Capitaine	Bat/N°marée Date départ Date retour	CP acquis mois courant 3,00
			Indemnité par jour de congé 10 000
			CP pris mois courant
Date embauche	jj/mm/aaaa	Cumul JDM(*) début de mois 104,00	Suspension
CDI	240 JDM/AN	JDM du mois 21,00	Solde CP acquis à reporter 32,00
		Cumul(**) JDM fin de mois 125,00	
		Nombre de jours de mer restant 115,00	

(*) JDM=jours de mer (**) cumul année en cours

(**) CP=congés payés

Désignation	Part salariale			Part patronale		
	Taux	Base	Retenue	Taux	Base	Retenue
Part(s) de pêche		546 320				
Jours travail à terre						
Déduction complément SPP						
Indemnités congés payés						
Nombre de jours de mer supplémentaires effectués		0				
Indemnités pour jours de mer supplémentaires		0				
Arrêt travail jours de carence						
Indemnités AM/AT avance employeur						
Indemnités AM/AT direct CPS						
Indemnités divers						
Primes						
Complément pour SPP						
Salaire brut total		546 320				
Salaire brut versé employeur (1)		546 320				
Salaire brut soumis cotisations CPS		546 320				
Fonds social de retraite exceptionnel		300 000		1,00%	300 000	3 000
Accidents travail		546 320		0,77%	546 320	4 207
Retraite tranche A	7,84%	269 000	21 090	15,69%	269 000	42 206
Retraite tranche B	5,81%	136 000	7 902	11,62%	136 000	15 803
Assurance maladie	4,98%	400 000	19 920	9,96%	400 000	39 840
Cotisation except AM		400 000			400 000	
Contribution formation professionnelle		546 320		0,50%	546 320	2 732
Total cotisations CPS			48 912			107 788
Aide/fonds social retraite exceptionnel		226 820		1,00%	226 820	-2 268
Aide/retraite tranche A	7,84%	95 820	-7 512	15,69%	95 820	-15 034
Aide/retraite tranche B	5,81%	136 000	-7 902	11,62%	136 000	-15 803
Aide/assurance maladie	4,98%	226 820	-11 296	9,96%	226 820	-22 591
Aide/cotisation except assur maladie		226 820			226 820	
Aide/ cotisations CPS			-26 710			-55 696
Retenue cotisations CPS sur LJ(2)						
CST tranche1	0,50%	150 000	750			
CST tranche2	3,00%	100 000	3 000			
CST tranche3	5,00%	150 000	7 500			
CST tranche4	9,00%	146 320	13 169			
CST tranche5	11,00%					
CST tranche6	15,00%					
CST tranche7	18,00%					
CST tranche8	21,00%					
Total CST due (3)			24 419			
Total cotisations CPS dues (4)			22 202			52 092
Total retenues (5)= (2)+(3)+(4)			46 621			52 092

(2) cotisations fixées annuellement par arrêté de la CPS

Observations

Salaire net (1)-(5)	499 699
Acomptes	4 000
Avoirs&frais	-
Poisson&divers	28 000
Solde dû	467 699
Payé le	
Mode de paiement	Virement

Signature employeur	Signature employé
---------------------	-------------------

Dans votre intérêt et pour faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

FICHE DE PARTAGE

Nom armement					
--------------	--	--	--	--	--

Nom du bateau	PYXXXX	2026-N° marée	Date départ	Date arrivée	Nbre jdm
---------------	--------	---------------	-------------	--------------	----------

Ventes				
Date débarque	Nb	Tonnage kg	Prix/kg	C.A.

Germon	180	3 785,8	436	1 652 220
Yellow fin	39	1261,5	691	871 150
Big eye	38	1095,4	649	710 390
Haura	2	72,4	500	36 200
Striped	15	670,2	532	356 280
Thazard	5	90,4	500	45 200
Saumon des dieux	8	416	600	249 600
Meka	3	113,4	1 129	128 040
Mahi mahi	28	284,8	1 000	284 800
Papio	0	0		0
Spearfish	6	76,6	300	22 980
Divers	1	9,6	600	5 760
Total	325	7 876,1		4 362 620,0

Charges communes	Quantité	Prix unitaire	Total
Carburant	8 000	40,00	320 000
Appâts	120	4 130,00	495 600
Glace	0	14 000,00	0
Huiles			0
			0
			112 125
Filtres			23 632
Vivres			104 034
Matériel de pêche ...			0
			3 199
			87 898
			0
			29 160
Gaz frigo			39 000
Pharmacie			0
Caisse à outils			0
Produits entretien			0
Frais portuaires			143 213
Total charges communes			1 357 861

Résultat net	3 004 759
---------------------	------------------

Part équipage	40%	1 201 903
----------------------	-----	------------------

		Nombre de parts		Part unit
		Fixe	Final (= part fixe +/- part variable)	182 107
Nom/Prénom marin	Fonction	5,5	6,6	Montant
xxxxxxxx xxxxxxxx	Capitaine	2,5	3	546 320
xxxxxxxx xxxxxxxx	Matelot	1	1,2	218 528
xxxxxxxx xxxxxxxx	Matelot	1	1,2	218 528
xxxxxxxx xxxxxxxx	Matelot	1	1,2	218 528

6. LES CONGÉS PAYÉS

Pour les marins pêcheurs, la règle est simple :

7 JOURS DE MER **=** **1 JOUR DE CONGÉ PAYÉ**
donnent droit à arrondi au supérieur.

Quelques exemples concrets :

240 JOURS DE MER

= 35 jours de congés payés par an.

120 JOURS DE MER

= 18 jours de congés payés par an.

275 JOURS DE TRAVAIL

= 40 jours de congés payés par an.

Le nombre total de congés dépend donc du **NOMBRE DE JOURS DE MER EFFECTUÉS DANS L'ANNÉE.**

LES JOURS DE CONGÉS SONT INDEMNISÉS.

Le montant dépend de la fonction exercée à bord du navire :

	Rémunération PAR JOUR	Rémunération TOTALE POUR 35 JOURS
 Matelots :	5 773 FCFP	soit 202 055 FCFP <i>par an pour une activité de 240 jours de mer.</i>
 Mécaniciens :	6 667 FCFP	soit 233 345 FCFP <i>par an pour une activité de 240 jours de mer.</i>
 Capitaines :	10 000 FCFP	soit 350 000 FCFP <i>par an pour une activité de 240 jours de mer.</i>

Lorsque le contrat de travail prend fin et que tous les congés encore utilisables n'ont pas été pris, ils sont **INDEMNISÉS.**

Les congés payés acquis au cours de l'année N **DOIVENT ÊTRE PRIS AU PLUS TARD PENDANT L'ANNÉE N+1.** Il est donc important d'anticiper leur prise.

Une fois dépassée l'année N+1, ils sont perdus.

En plus des congés payés, le code du travail prévoit des congés spécifiques pour certains événements familiaux. Ainsi, tout salarié a droit à :

Jours accordés	Événement familial
4 jours	● Mariage du salarié
1 jour	● Mariage d'un enfant
3 jours	● Naissance survenue au foyer
2 jours	● Décès du conjoint, concubin, partenaire de PACS ou d'un enfant
1 jours	● Décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur

Pour les marins pêcheurs, ces congés pour événements familiaux sont ajoutés aux congés payés. Lorsque l'événement survient pendant une campagne de pêche, les jours de congé que cet événement génère peuvent être pris *en dehors de la période de 8 jours entourant l'événement*, afin de s'adapter aux contraintes de l'activité en mer.

FAQ

FOIRE AUX QUESTIONS

Les congés pour événements familiaux ne sont pas pris dans les 8 jours entourant l'événement (ex : naissance dans le foyer), qui s'est passé alors que le marin pêcheur était en pêche, que se passe-t-il ?

Réponse : Les congés pour cet événement spécial sont ajoutés aux congés payés et doivent être pris au plus tard avant la fin de l'année suivante.

*Les congés pour événements familiaux ne sont pas pris dans les 8 jours entourant l'événement (ex : naissance dans le foyer), qui s'est passé **alors que le marin pêcheur était à terre**, que se passe-t-il ?*

Réponse : Les congés sont perdus.

7. LA PROTECTION SOCIALE DU RÉGIME DES SALARIÉS ET LES COTISATIONS.

La protection sociale, c'est un ensemble de garanties **en faveur du marin pêcheur** tout au long de sa carrière : *prestations familiales, santé, retraite, sécurité sur le lieu de travail... et même formation professionnelle.*

L'employeur cotise à la CPS pour le compte de chaque marin pêcheur dans la limite de plafonds réglementaires.



MALADIE ET ACCIDENTS DU TRAVAIL :

- En cas de maladie, le marin pêcheur est couvert : *soins, traitements et arrêts de travail sont pris en charge.*
- Les conditions en mer peuvent être difficiles. Si un accident survient pendant la pêche, le marin pêcheur est également protégé.

Ces prises en charge s'effectuent selon les conditions et les limites prévues par le régime de protection sociale soit :

- à **70%** des tarifs d'autorité au titre des frais médicaux liés à la maladie
- et à **100%** pour les frais médicaux liés à la longue maladie, invalidité, maternité et accident du travail



RETRAITE :

- Chaque période de pêche déclarée à la CPS permet de construire la future pension de retraite du marin pêcheur.

Pour limiter le coût des cotisations sociales, à la demande de l'ensemble de la filière pêche hauturière (employeurs et marins pêcheurs), le Pays a convenu de plafonner les cotisations d'Assurance-maladie et de Retraite des armateurs et des marins pêcheurs.

Qu'est ce que ça signifie ?

John est capitaine. Il gagne 700 000 FCFP au mois de février. Il ne cotisera pas sur l'ensemble de ses revenus (les 700 000 FCFP) mais uniquement sur sa rémunération sous une limite maximale, le plafond.

Les planchers et plafonds de rémunérations soumis à cotisations par les armateurs et marins pêcheurs dépendent du grade du marin pêcheur : matelot, mécanicien ou capitaine. (voir tableaux p.36)



PRESTATIONS FAMILIALES

→ Sous réserve de remplir les conditions d'ouvertures des droits, les allocations familiales sont de :

- **12.000F** par enfant à charge pour un revenu **SUPÉRIEUR À 100.000 FCPF**
- **15.000F** par enfant à charge pour un revenu **INFÉRIEUR OU ÉGAL À 100.000 FCPF**

Le secteur de la pêche est exonéré de cotisations sociales pour les prestations familiales.



ACCIDENT DU TRAVAIL

→ Le marin pêcheur est couvert à 100% en cas d'accident survenu dans le cadre de son travail !

Il ne cotise rien, c'est le Pays et l'armateur qui cotisent pour lui à hauteur de 0.77% de sa rémunération.



SANTÉ (MALADIE/INVALIDITÉ)

→ Sous réserve de remplir les conditions d'ouverture des droits, le marin pêcheur bénéficie des prestations suivantes :

REMBOURSEMENT DES SOINS
(frais médicaux, hospitalisation, ...)

PAIEMENT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES
en cas d'arrêt maladie

Pour bénéficier de cela :



LE MARIN

cotise à hauteur de **4.98%** de sa rémunération dans la limite du plafond



L'ARMATEUR

cotise à hauteur de **9.96%** de la rémunération dans la limite du plafond



FORMATION PROFESSIONNELLE

→ Le marin pêcheur est couvert à 100% pour garantir la gratuité de ses formations professionnelles.

Il ne cotise rien, c'est son employeur qui cotise pour lui.

Planchers, plafonds mensuels de rémunérations soumises à cotisations et taux de cotisations du secteur selon le poste occupé, au 1er Janvier 2026 :

Pêche hauturière — plafonds et taux de cotisations

Branches	Plafond mensuel — Matelot	Plafond mensuel — Mécanicien	Plafond mensuel — Capitaine	Taux de cotisation
Fonds social retraite exceptionnel	200 000 FCFP	300 000 FCFP	400 000 FCFP	1 %
Prestations familiales	—	—	—	0 %
A.V.T.S.	—	—	—	0 %
Accidents du travail	300 000 FCFP	300 000 FCFP	300 000 FCFP	0,77 %
Retraite tranche A ⁽¹⁾	205 000 FCFP	269 000 FCFP	269 000 FCFP	23,53 %
Fonds social retraite ⁽¹⁾	—	—	—	0 %
Retraite tranche B ⁽¹⁾	—	305 000 FCFP	405 000 FCFP	17,43 %
Assurance maladie ⁽¹⁾	200 000 FCFP	300 000 FCFP	400 000 FCFP	14,94 %
Formation profess. continue	5 000 000 FCFP	5 000 000 FCFP	5 000 000 FCFP	0,50 %

⁽¹⁾ Répartition des quotes-parts patronales et salariales

Branches	Quote-part — patronale	Quote-part — salariale	Global
Retraite tranche A	15,69 %	7,84 %	23,53 %
Retraite tranche B	11,62 %	5,81 %	17,43 %
Fonds social retraite	0 %	0 %	0 %
Assurance maladie	9,96 %	4,98 %	14,94 %

→ Ces cotisations sont réparties en part salariale et part patronale

PART SALARIALE :

*ce que le marin pêcheur paie
pour sa protection sociale.*

PART PATRONALE :

*ce que le patron paie pour la
protection sociale de ses salariés.*



MATELOT

Branches	Le marin pêcheur « Matelot » cotise en retraite :	L'armateur cotise à hauteur de :
Tranche A	7,84 % de sa rémunération plafonnée selon sa fonction	15,69 % de la rémunération plafonnée selon la fonction (cf tableau p.36)
Tranche B	Pas de cotisation en retraite tranche B pour les matelots.	



MÉCANICIEN

Branches	Le marin pêcheur « Mécanicien » cotise en retraite :	L'armateur cotise à hauteur de :
Tranche A	7,84 % de sa rémunération jusqu'à concurrence de 269 000 FCFP	15,69 % de la rémunération du marin pêcheur jusqu'à concurrence de 269 000 FCFP
Tranche B	+5,81 % sur sa rémunération éventuelle comprise entre 269 001 et 305 000 FCFP	+ 11,62 % sur sa rémunération éventuelle comprise entre 269 001 et 305 000 FCFP
Fonds social retraite	—	+1 % de sa rémunération comprise entre 100 000 et 300 000 FCFP



CAPITAINE

Branches	Le marin pêcheur « Capitaine » cotise en retraite :	L'armateur cotise à hauteur de :
Tranche A	7,84 % de sa rémunération jusqu'à concurrence de 269 000 FCFP	15,69 % de la rémunération du marin pêcheur jusqu'à concurrence de jusqu'à 269 000 FCFP
Tranche B	+5,81 % sur sa rémunération éventuelle comprise entre 269 001 et 405 000 FCFP	+11,62 % sur sa rémunération éventuelle comprise entre ntre 269 001 et 405 000 FCFP
Fonds social retraite	—	+1 % de sa rémunération comprise entre 100 000 et 400 000 FCFP

FAQ

FOIRE AUX QUESTIONS

Pourquoi parle-t-on de “droits réduits” pour les arrêts maladie et la retraite ?

Réponse : Ces prestations sont calculées sur la base des revenus déclarés dans la limite des plafonds réglementaires du secteur. Ces derniers dérogent aux plafonds de droit commun des autres secteurs d'activité et s'établissent à des montants inférieurs.

Combien cotise un armateur pour les accidents de travail de son marin pêcheur, sur un mois où il serait rémunéré à 200 000 F CFP ?

Réponse : Le taux de cotisation patronal appliqué est de 0.77%, donc $200\,000 * 0.0077 = 1540$ FCFP de cotisations patronales pour ce mois-ci.

Combien est-ce qu'un marin pêcheur matelot cotise pour sa maladie pour un mois rémunéré à 315 000 F CFP ?

Réponse : Le taux de cotisation salarial appliqué sur une rémunération plafonnée à 200 000 FCFP s'élève à 4.98%. $200\,000 * 0.0498 = 9\,960$ FCFP. Un matelot touchant 315 000 FCFP a des cotisations salariales maladies s'élevant à 9 960 FCFP pour ce mois-ci.

Et s'il est mécanicien ?

Réponse : Le taux de cotisation salarial appliqué sur une rémunération plafonnée à 300 000 FCFP s'élève à 4.98%.

$300\,000 * 0.0498 = 14\,940$ FCFP.

Un mécanicien touchant 315 000 FCFP a des cotisations salariales maladies s'élèvent à 14 940 FCFP pour ce mois-ci.

Et combien paie l'armateur pour la retraite de son marin pêcheur sur un mois où, en tant que capitaine, il touche 700 000 FCFP ?

Réponse : Pour un capitaine, le taux de cotisations patronal s'élève à 15,69% de la rémunération sous 269 000 FCFP + 11,62% de la rémunération éventuelle comprise entre 269 001 et 405 000 FCFP + 1% de la rémunération comprise entre 100 000 et 400 000 FCFP.

$269\,000 * 0.1569 + (405\,000 - 269\,000) * 0.1162 + (400\,000 - 100\,000) * 1\% = 42\,206 + 15\,803 + 3\,000 = 61\,009$ FCFP

Pour un capitaine touchant 700 000 FCFP, l'armateur paie 61 009 FCFP de cotisations patronales pour ce mois-ci.

8. LA FORMATION CMMPF



Le CMMPF propose de nombreuses formations pour les marins pêcheurs, du niveau matelot jusqu'à capitaine ou chef mécanicien, ainsi que des formations spécialisées pour évoluer dans la filière pêche :



Consulte la plaquette des formations CMMPF :

<https://www.cmmpf.pf/wp-content/uploads/2024/09/CMMPF-plaquette-2024-WEB.pdf>

→ FORMATIONS "PONT" (navigation & commandement) :

Ces formations permettent d'exercer à bord, du rôle de matelot jusqu'à capitaine sur différents types de navires.



→ FORMATIONS "MACHINE" (moteurs & maintenance) :

Ces formations préparent aux fonctions techniques dans la salle des machines.



→ FORMATIONS LIÉES À LA PÊCHE : Spécifiques à la pêche professionnelle, ces formations permettent d'exercer ou de commander des embarcations de pêche.



**CES FORMATIONS SONT FINANCÉES
PAR L'EMPLOYEUR DANS LE CADRE DE
LA FORMATION PROFESSIONNELLE.**

Elles permettent de :



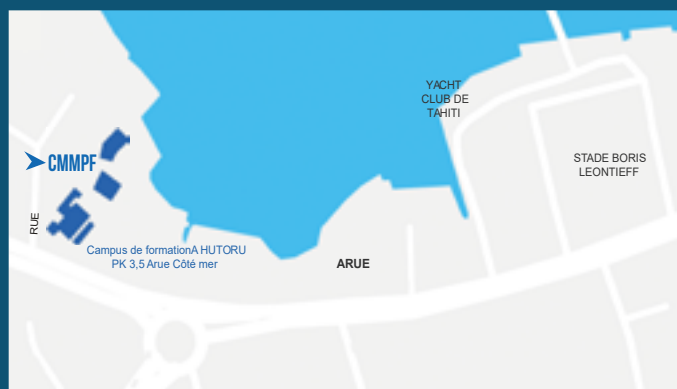
MONTER EN COMPÉTENCES



D'OBTENIR DES CERTIFICATS
reconnus en Polynésie et à
l'international



et **D'ÉVOLUER** dans ta
CARRIÈRE de marin pêcheur



FAQ

FOIRE AUX QUESTIONS

Qu'est-ce que le certificat de matelot pont ?

Réponse : C'est la formation de base pour travailler à bord en tant que marin pêcheur.

Quelles formations permettent de devenir capitaine de pêche ?

Réponse : Le BCPC pour la pêche côtière et le BCPL pour la pêche hauturière et en mer plus lointaine.

Est-ce que ces formations sont reconnues à l'étranger ?

Réponse : Oui, certaines sont reconnues au niveau maritime international (par exemple les brevets pont et machines) et permettent de travailler au-delà de la Polynésie.

9. LICENCIEMENT ET DÉMISSION

La rupture du contrat peut intervenir à l'initiative de l'employeur (*licenciement*) ou du marin pêcheur (*démission*).

Les règles diffèrent selon la situation.

EN CAS DE LICENCIEMENT (*hors période d'essai*)

Sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, le marin pêcheur bénéficie de plusieurs droits.

LE PRÉAVIS DE LICENCIEMENT

Le préavis est la durée entre la décision de licenciement et la fin du contrat. Il commence le lendemain de la notification du licenciement et dure :

- **1 MOIS** pour les marins pêcheurs non officiers
- **2 MOIS** pour les officiers

Le préavis est majoré d'un mois lorsque l'ancienneté est supérieure ↗ à 5 ans.

Après la notification du licenciement, deux situations sont possibles :

1 **Dispense de travail pendant le préavis :**
Le marin pêcheur ne travaille plus pendant le préavis, mais il est indemnisé. Il perçoit une  **INDEMNITÉ COMPENSATRICE** de préavis.

2 **Le marin pêcheur poursuit son travail et touche ses parts de pêche durant son préavis.**

Cette indemnité est calculée selon la **FORMULE LA PLUS AVANTAGEUSE** pour le salarié :

10% **OU** **1/3**
de la rémunération totale brute des 12 derniers mois précédant le départ un tiers de la rémunération brute des 3 derniers mois précédant le départ

Dans tous les cas, le salarié en préavis reste sous contrat et est donc déclaré mois par mois jusqu'au terme du préavis.

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

En plus de ses éventuelles indemnités de congés payés non pris et de l'éventuelle indemnité compensatrice de préavis, et sauf en cas de faute grave ou lourde, le marin pêcheur ayant **3 ANS D'ANCIENNETÉ, ININTERROMPUE MINIMUM**, perçoit également une indemnité minimale de licenciement.

EN CAS DE DÉMISSION

→ Lorsque le marin pêcheur décide de quitter son emploi, un préavis doit être respecté.

- La durée du préavis est de **1 MOIS**.
- Elle est portée à **2 MOIS** lorsque le marin pêcheur détient **UN GRADE D'OFFICIER**.

Et si la fin du préavis intervient en cours de campagne de pêche, le préavis est prolongé jusqu'à la fin de la campagne.

→ Ces règles relatives à la démission ne s'appliquent pas pendant la période d'essai ou en cas d'accord avec l'employeur.

FAQ

FOIRE AUX QUESTIONS

Le marin pêcheur est licencié sans faute grave ni lourde, doit-il continuer à travailler ?

Réponse : Deux situations sont possibles.

*Soit l'employeur le dispense de travail pendant le préavis et lui verse l'indemnité compensatrice de préavis,
soit le marin pêcheur continue à travailler jusqu'à la fin du préavis.*

Le marin pêcheur est dispensé de travail pendant son préavis, est-il quand même payé ?

Réponse : Oui. Il perçoit une indemnité compensatrice de préavis, calculée selon la formule la plus avantageuse pour lui :

- *1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois,*
ou
- *1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois.*

Le marin pêcheur a plus de 5 ans d'ancienneté, son préavis de licenciement est-il plus long ?

Réponse : Oui. La durée du préavis de licenciement est majorée d'un mois lorsque l'ancienneté est supérieure à 5 ans.

Le marin pêcheur est licencié pour faute grave, a-t-il droit au préavis ?

Réponse : Non. En cas de faute grave ou lourde, le marin pêcheur ne bénéficie pas du préavis, ni de l'indemnité compensatrice.

10. SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE À BORD

La sécurité et la santé à bord du navire sont une obligation essentielle. Elles reposent à la fois sur les engagements de l'employeur et sur l'information des marins pêcheurs tout au long de la campagne.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

—> L'employeur est responsable de la mise en place de conditions de travail sûres et adaptées à l'activité de pêche.

À CE TITRE, IL :

- ✓ s'assure du bon entretien technique du navire, des installations et des dispositifs de sécurité
- ✓ fait procéder à l'élimination la plus rapide possible des défauts constatés, dès lors qu'ils peuvent affecter la sécurité ou la santé des marins pêcheurs
- ✓ met en place un nettoyage régulier du navire, des installations et des équipements afin de garantir des conditions d'hygiène adéquates
- ✓ fournit gratuitement aux marins pêcheurs les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires à l'exercice de leurs missions, à terre comme en mer
- ✓ fournit au capitaine les moyens nécessaires pour lui permettre de remplir ses obligations en matière de sécurité et de santé
- ✓ veille à ce que les marins pêcheurs embarquent en campagne avec leurs EPI
- ✓ vérifie les équipements de protection individuelle et les remet aux marins pêcheurs contre décharge, ces derniers assurant ensuite leur entretien courant
- ✓ adhère à un service de santé au travail

EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT À BORD

—> *Lorsqu'un marin pêcheur est victime d'une maladie ou d'un accident à bord, plusieurs situations peuvent se présenter :*

- Dans la limite des moyens disponibles, le marin pêcheur est soigné directement à bord du navire
- Selon la gravité de son état de santé, le capitaine contacte le médecin des urgences afin d'obtenir un avis médical
- Prise en charge des frais par l'employeur, et sauf évacuation sanitaire (EVASAN), les frais de rapatriement sont également à la charge de l'employeur
- Si la situation dépasse les moyens du bord, le navire :

 rejoint l'île la plus proche disposant d'infrastructures médicales,

 ou un aéroport, en vue du rapatriement du marin pêcheur vers Papeete



FAQ

FOIRE AUX QUESTIONS

Un équipement de sécurité est défectueux avant le départ en campagne, que se passe-t-il ?

Réponse : L'employeur doit procéder à la réparation ou au remplacement rapide de l'équipement si la défectuosité peut affecter la sécurité ou la santé des marins pêcheurs. Le départ en campagne ne doit pas se faire avec un matériel de sécurité dangereux ni défectueux.

Le marin pêcheur n'a pas reçu ses équipements de protection individuelle avant l'embarquement, que se passe-t-il ?

Réponse : L'employeur doit fournir gratuitement les EPI et veiller à ce que le marin pêcheur embarque en campagne avec ses équipements. L'absence d'EPI met le marin pêcheur en situation de danger.

Qui prend en charge les frais de rapatriement du marin pêcheur ?

Réponse : Sauf en cas d'évacuation sanitaire (EVASAN), les frais de rapatriement sont à la charge de l'employeur.

11. LES DROITS DISCIPLINAIRES

Le droit disciplinaire distingue les procédures selon que les faits se déroulent à terre ou en mer.

1. PROCÉDURE À TERRE

À terre, l'employeur doit respecter une procédure classique avant toute sanction :

→ Convocation du marin à un entretien préalable

La convocation doit préciser :

- ☒ la date
- ☒ l'heure
- ☒ le lieu
- ☒ les motifs de la sanction envisagée

2. PROCÉDURE EN MER

Lorsque les faits surviennent pendant une campagne de pêche :

- L'entretien préalable est organisé à bord du navire par le capitaine
- Le marin pêcheur peut être assisté par un membre de l'équipage
- Sont consignés dans le journal de bord :
 - ☒ les faits reprochés
 - ☒ les explications du marin pêcheur

LE CAPITAINE EST LE REPRÉSENTANT DE L'EMPLOYEUR EN MER :

- ☒ Il mène la procédure disciplinaire
- ☒ Il peut prononcer les sanctions (sauf le licenciement)
- ☒ Il est compétent pour les mises à pied

3. MISE À PIED EN MER

EN CAS DE FAUTE GRAVE OU LOURDE :

- Une mise à pied immédiate peut être décidée
- Le marin pêcheur est écarté de ses fonctions à bord
- La décision est inscrite dans le journal de bord

EN CAS DE RISQUE POUR LA SÉCURITÉ :

Des mesures de rapatriement ou de remise aux autorités peuvent être prises

LE CAPITAINE PEUT ÉGALEMENT :

→ Réaffecter temporairement le marin pêcheur à un autre poste (si compétences adaptées)

4. TRAÇABILITÉ ET NOTIFICATION

- Dans tous les cas :
- Les sanctions et leurs motifs sont inscrits dans le journal de bord
 - Elles sont notifiées au marin pêcheur à son retour à terre (courrier recommandé ou remise en main propre)





DIRECTION DES RESSOURCES MARINES
B.P. 20 – 98713 Papeete, Tahiti, Polynésie française

☎ Téléphone : (689) 40 50 25 50

✉ Email : pechehauturiere.drm@administration.gov.pf

Document à télécharger sur :

www.ressources-marines.gov.pf



Scanne-moi