A.P.E.R.M.A.
ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES DE REMORQUAGE MARITIME
Siège social : 148 Rue Sainte 13007 MARSEILLE
TEL : 04.91 13 08 00 & 04.91.73.88.44 - FAX : 04 91 55 65 58
APERMA@wanadoo.fr

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PERSONNELS NAVIGANTS D'EXECUTION DES ENTREPRISES DE REMORQUAGE

TITRE I

Champ d'application Professionnel et Territorial, Définitions.

Article 1. Champ d'application.

La présente convention collective et ses annexes fixent les conditions de recrutement, d'engagement, de rémunération, de droit à repos et congés ainsi que les qualifications professionnelles du **personnel navigant d'exécution de la Marine Marchande,** engagé pour servir à bord des navires de commerce **du type remorqueur**, remorqueurs portuaires, de mer ou autres, appartenant, armés et/ou placés sous le contrôle des entreprises de remorquage maritime[1] et présentant ou dotés d'au moins l'une des caractéristiques suivantes ou de caractéristiques supérieures :

- **Jauge brute égale ou supérieure à 100 UMS [2] ;**
- **Force de traction égale ou supérieure à 10 tonnes «Bollard Pull»[3];**
- **Appareil de propulsion d'une puissance égale ou supérieure à 1000 kW[4].**

La présente convention collective s'appliquera aux engins portuaires suivant des modalités fixées par des accords particuliers conclus avec les organisations syndicales qui tiendront compte des particularités inhérentes à l'outillage et aux conditions d'exploitation particulières de ces matériels.

Elle pourra, dans les mêmes conditions, être étendue par accords particuliers aux entreprises exploitant des navires dont les caractéristiques sont inférieures à celles visées au 1er alinéa du présent article.

Elle sera déposée dans chaque quartier des Affaires Maritimes de France Métropolitaine et sera, de ce fait, réputée **annexée au rôle d'équipage** des navires qu'elle vise.

---

[1] Code *NAF*/ CPF* (rév 1) **61.10.32 (Services de poussage ou de remorquage en mer)**
[2] UMS (Universal Measurement System).
[3] Traction au « croc »
[4] Kilowatt

A.P.E.R.M.A.
ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES DE REMORQUAGE MARITIME
Siege social : 148 Rue Sainte 13007 MARSEILLE
TEL : 04.91 13 08 00 & 04.91.73.88.44 - FAX : 04 91 55 65 58
APERMA@wanadoo.fr

Le champ d'application **territorial** de la présente convention est limité aux ports maritimes métropolitains Français, conformément à la réglementation en vigueur en la matière.

Elle pourra toutefois être étendue, par accord particulier, aux entreprises installées dans les ports maritimes des départements et territoires d'outre-mer (**DOM-TOM**).

Article 2. Adhésion.

Conformément à l'article **L-132-9** du Code du Travail, toutes organisations syndicales de salariés ou d'employeurs pris individuellement, non parties à la Convention Collective, pourront y adhérer.

Toutefois, si l'activité qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles **L.132-16 ou L.132-25.**

Cette adhésion sera valable à dater du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du **Conseil des Prud'hommes de Marseille.**

L'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs, pris individuellement, qui auront décidé d'adhérer à la présente Convention dans les formes précitées, devra également en informer les parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 3. Définitions.

Aux fins de la présente convention, le terme **«armement»** désigne tout Armateur, et plus généralement toute société ou entreprise commerciale ou groupement économique, avec lequel un membre du personnel d'exécution aura conclu un contrat d'engagement maritime à durée déterminée , au voyage ou un contrat de travail maritime à durée indéterminée.

L'expression "**accord particulier**" vise les conventions qui pourraient être conclues avec les organisations syndicales représentatives sous l'empire de **l'article L.131-1** et suivants du Code du Travail et les dispositions du protocole relatif au «**Dialogue Social**» conclu par les partenaires le **06 Juillet 2005** et annexé aux présentes en vue, soit d'adapter la présente convention collective aux conditions particulières de travail qui prévalent dans la région ou la localité où l'entreprise est installée, soit de prendre en considération les conditions plus spécifiques et particulières du travail des marins de l'entreprise.

Les accords particuliers ainsi définis qui seraient éventuellement conclus, le seraient, soit entre les organisations les plus représentatives d'armateurs et de marin d'exécution, soit entre une entreprise ou un groupe d'entreprises d'une part et les organisations représentatives au plan national ou les plus représentatives des marins d'exécution de la marine marchande dans l'entreprise d'autres part.

Le terme «**marin d'exécution**», lorsqu'il n'est pas précisé de qualification ou de fonction, désigne tout salarié dûment doté d'un titre de formation et/ou d'un livret ou fascicule maritime attestant de son appartenance à la catégorie du personnel d'exécution de la Marine Marchande.

Le terme de «**solde**» sera défini pour chacune des positions dans lesquelles pourra se trouver un marin **(cf. article 23).**

Le terme **«conduite»** désigne l'obligation qui incombe à l'armateur de prendre à sa charge les frais de déplacement du marin qui, sur son instruction, rejoint son navire pour y embarquer ou le quitte après débarquement pour rejoindre son domicile.

Le terme **«en station»** désigne un navire en opération de mer momentanément maintenu dans un port ou sur tout site de travail quelconque, ainsi que l'organisation du travail à bord correspondant à cette situation de séjour en travail ou en attente dans un site de travail, un port ou en eaux abritées.

TITRE II

Modifications et Révisions, Négociations périodiques de Branche.

Article 4. Modifications et négociations périodiques de branche, nouveaux thèmes de négociation.

La présente convention pourra, à tout moment, être modifiée, révisée ou actualisée par voie d'avenant négocié, conclu et signé par les organisations signataires, dans le cadre du **« Protocole d'accord relatif au Dialogue Social » annexé à la présente Convention.**

Toute demande de modification du taux de rémunération ou du régime des congés/repos ne sera pas considérée comme la dénonciation de la présente convention collective.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires, liées par la présente convention, se réunissent au moins **une (1) fois** par

an pour engager une négociation sur le niveau des rémunérations minimales professionnelles garanties par les conventions, les protocoles d'accords et les barèmes annexés à la présente convention.

Cette négociation sur le niveau des rémunérations est l'occasion, au moins une fois **(1)** par an, d'un examen de la situation économique et de l'emploi dans la branche.

A cet effet, un rapport est remis par les représentants des armateurs aux organisations des salariés marins d'exécution, au moins quinze (**15)** jours avant la date de la négociation.

Sans préjudice de leur volonté de demeurer rattachées, pour les questions relatives à la Formation Professionnelle Maritime, aux accords collectifs négociés par les instances paritaires **d'Armateurs de France**, les parties signataires, liées par la présente convention, se réunissent au moins une fois tous les trois **(3)** ans pour engager une concertation et une négociation portant sur les voies et les moyens de **la Formation Professionnelle des marins d'exécution de la branche.**

En sus et indépendamment de la négociation annuelle obligatoire (NAO) dans l'entreprise et des obligations périodiques de négociation applicables au niveau de la branche, les organisations syndicales signataires de la présente convention nationale bénéficient, à ces deux niveaux, de l'entreprise et de la branche, d'un droit de saisine concernant de **nouveaux thèmes de la négociation collective d'entreprise ou de branche.**

Les demandes relatives aux **nouveaux thèmes de négociation** émanant d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention peuvent être, en application de ce droit, soumises par ces Organisations :

1. Au niveau de la branche professionnelle, au Président de la Commission Paritaire du Personnel Navigant **(C.P.P.N),** créée le **21 mai 2001** par avenant à la Convention Collective Nationale des Personnels d'Exécution (voir liste des accords collectifs annexés).
2. Dans l'entreprise, au chef ou dirigeants de celle-ci ou à son/leurs représentant(s) dûment désigné(s) dans les formes et selon les modalités qui devront avoir été fixées, à ce niveau, après concertation et accord avec les organisations syndicales ou les délégués du personnel.

La Commission Paritaire du Personnel Navigant (**C.P.P.N**) ou le Chef de l'entreprise ou son représentant qui ont vocation à connaître de ces demandes, sont tenus d'y apporter une réponse motivée dans un délai qui ne saurait excéder **quatre vingt dix (90) jours** à compter de la date de réception de la demande par lettre avec accusé de réception.

En application de l'article **L 132-17** du Code du Travail, il est convenu que les membres, **représentants syndicaux nationaux ou salariés des entreprises du secteur,** désignés pour assister aux réunions de la dite Commission seront, **sur remise des pièces justificatives originales,** remboursés des frais de transports et d'hébergement, (à l'exclusion des frais de nourriture, et plus généralement de tous autres frais) qu'ils auront engagé pour pouvoir déférer dans de bonnes conditions de confort et de célérité, aux convocations, par l' APERMA, de la **C. P. P. N**.

Les marins d'exécution salariés des entreprises de Remorquage qui participent en qualité de membre titulaire ou suppléant aux réunions paritaires de branche (**C.P.P.N**) bénéficieront d'un temps de préparation d'une demi-journée, hors temps de transport, le matin ou l'après-midi précédant immédiatement ces réunions paritaires.

Ces temps seront considérés comme des temps de travail

Pour participer aux négociations paritaires, chaque salarié présent aux négociations bénéficiera, **pour chaque thème de négociation,** d'un crédit de 8 heures, qui s'ajoute au temps de la réunion préparatoire.

Article 5. Révision.

Toute modification ultérieure de la législation du travail maritime ou de la législation applicable entraînera, *ipso facto*, l'abrogation ou la modification de celles des dispositions de la présente convention collective qui seraient rendues caduques du fait de cette modification.

Article 6. Conventions collectives et Accords antérieurs/Avantages acquis.

La présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause ou le motif de restrictions ou de remises en cause des avantages acquis antérieurement à sa signature.

Toutefois, il ne peut y avoir de cumul ou de double emploi entre un avantage acquis et un avantage similaire résultant soit de la présente convention, soit d'une disposition législative ou réglementaire intervenue postérieurement à l'acquisition de l'avantage considéré.

Cependant la présente convention ne fait pas obstacle à ce que des dispositions plus favorables soient prévues par des accords particuliers.

Aux dates fixées pour leur application, la présente convention collective **et ses conventions annexes,** se substitueront, purement et simplement, à toutes les conventions collectives, ou accords annexés à ces conventions, conclus antérieurement à cette date.

En outre, la présente convention et ses conventions annexes ne pourront à elles seules justifier une modification des fonctions habituellement remplies par les marins à la date de leur entrée en vigueur.

Titre III

Droit Syndical.

Article 7. Libre exercice du droit syndical , Liberté d'Opinion. et Egalité Professionnelle.

Les marins d'exécution ont toute liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et/ou d'appartenir au syndicat de leur choix.

L'Armement s'engage à ne pas prendre en considération l'appartenance syndicale pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'engagement des marins d'exécution, leur affectation, leur licenciement et plus généralement tous les actes de gestion relatifs à la relation professionnelle établie entre les parties.

Le libre exercice du droit syndical comprend, sans exception, tous les actes qui découlent de l'activité syndicale.

En conséquence, dans la limite des nécessités et/ou des possibilités de service, les marins d'exécution devront pouvoir disposer de facilités leur permettant d'obtenir notamment leur mise en congé en vue de participer aux congrès et réunions syndicales pour lesquels ils auront été dûment mandatés par leur organisation syndicale.

En toutes circonstances, et à tout moment, les marins sont la faculté de présenter à la Direction de l'entreprise leurs revendications individuelles ou collectives par le canal de leurs organisations syndicales et de leurs délégués /ou de leurs représentants dûment désignés et/ou élus.

Les délégués du personnel pourront, dans les réunions avec l'employeur, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale ou d'un collaborateur.

Dans ce cas, ils devront s'en avertir réciproquement au moins vingt-quatre **(24)** heures à l'avance.

Des panneaux seront disposés à terre dans les locaux de l'entreprise, et/ou éventuellement placés à bord des navires, pour l'affichage des

communications ou publications des diverses organisations syndicales reconnues représentatives au plan national et dans l'entreprise.
Ces informations devront avoir un caractère d'information professionnelle et sociale et exclure les sujets ou considérations d'ordre politiques et/ou religieux.

Les entreprises de remorquage tiendront compte des activités syndicales et/ou des activités de représentant du personnel des marins d'Exécution pour aménager leur charge de travail de sorte que ces derniers puissent exercer pleinement leurs différentes missions.

Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications d'origine syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur «**l'intranet» de l'entreprise,** soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise.

Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne pas entraver l'accomplissement du travail. L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Les représentants élus du personnel (sur liste syndicale ou libre), sont désignés et/ou élus dans chaque entreprise, conformément aux lois et règlements en vigueur, et en fonction éventuellement des accords particuliers ou des usages propres à chacune des entreprises sous réserve que ces accords particuliers ou ces usages ne dérogent pas aux dispositions de la loi ou de la présente convention et de ses conventions annexes.

Le **déroulement de carrière** des marins d'exécution salariés exerçant une activité syndicale et/ou une activité de représentant du personnel fera, tous les deux ans, l'objet au niveau de la branche et des entreprises d'un suivi adapté à leur fonction spécifique.

L'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice d'un mandat syndical et le temps passé à l'exercice de ce mandat devront être pris en considération pour, moyennant le maintien à niveau de ses compétences et qualifications professionnelles, ne pas affecter le déroulement de carrière des marins d'exécution, dans le respect des dispositions relatives à **la validation des acquis de l'expérience. (VAE)**

Les Armateurs ne pourront prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ou de représentant des marins pour le déroulement de leurs carrières. Ils devront, notamment, s'assurer que l'évolution de la situation individuelle des marins d'exécution

concernés ne présente pas d'anomalie par rapport aux règles et principes appliqués aux autres salariés de l'entreprise.

Une fois par an, un examen devra être effectué, dans les entreprises de remorquage, pour analyser l'évolution de la masse des rémunérations des représentants du personnel élus et/ou des salariés exerçant une activité syndicale par rapport à l'évolution de la masse des rémunérations de l'entreprise, et notamment au regard de l'évolution de la masse des rémunérations de salariés occupant des postes et/ou ayant des qualifications similaires.

Par souci de discrétion, aucune comparaison ne pourra porter sur un échantillon de moins de cinq **(5)** personnes.

Les comparaisons seront effectuées sur une période de trois (3) ans au moins et prendront en compte l'évolution des augmentations individuelles et collectives.

Les entreprises seront tenues de tirer les conséquences éventuelles de ces analyses conformément à la loi.

Article 8. Délégués des personnels marins d'exécution des remorquage/délégués de bord, comité d'entreprise et Exercice du droit syndical dans les entreprises de remorquage.

Les dispositions du titre I^{er} et II^{ème} du livre IV du Code du Travail, relatives aux délégués syndicaux et aux délégués du personnel sont applicables, sans modification, aux entreprises d'armement maritime en ce qui concerne leurs personnels sédentaires (non embarqués)

Considérant les modes de fonctionnement des entreprises de remorquage portuaire, les parties signataires de la présente convention ont décidé d'appliquer ces mêmes règles aux personnels navigants des entreprises de Remorquage portuaire à moins que des accords particuliers ou convention d'entreprise n'en disposent autrement, en optant pour la mise en œuvre, dans l'entreprise considérée et/ou pour certains navires de mer de celle-ci, des dispositions relatives aux délégués de bord telles que visées aux articles **2 à 26 du Décret du 17.03.1978 . (cf. CTM)**

Toutefois en ce qui concerne les délégués syndicaux et dans les entreprises de remorquage d'au moins **100 (cent)** salariés, chaque syndicat représentatif du personnel navigant de la marine marchande ayant obtenu, lors de l'élection du comité d'entreprise, un **(1)** ou plusieurs élus dans les collèges des Officiers et des Marins non officiers, peut désigner un (1) délégué syndical **SUPPLÉANT** parmi ses adhérents, appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges.

Les heures de délégation, sauf accord d'entreprise ou d'établissement en disposant autrement, sont partagées entre les délégués syndicaux **et les délégués syndicaux suppléants** désignés par une même organisation syndicale.

Cependant pour les réunions relatives à la marche interne de l'entreprise, exclusivement, la mise en disponibilité du délégué syndical **suppléant** pour participer à ces réunions, sera facilitée par l'entreprise.

En vue d'assurer la participation régulière et suivie des délégués du personnel navigant aux travaux des diverses instances de représentation des salariés dans l'entreprise, comité d'entreprises ou d'établissements , il pourra, conformément à l'article **D-742** du Code du Travail, être désigné jusqu'à **trois (3)** délégués suppléants par délégué titulaire.

Titre IV

Recrutement, Engagement, Stabilisation.

Article 9. Conditions du recrutement et de l'engagement.

Les personnels marins d'exécution du remorquage sont recrutés parmi les candidats titulaires des diplômes et des brevets de la Marine Marchande remplissant l'ensemble des conditions exigées par les lois et règlements en vigueur pour l'exercice de la profession de marin d'exécution de la marine marchande, et sont engagés, sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, **impérativement écrit**, dans les conditions générales du Code du Travail Maritime **(articles 10-1 à 10-7),** de la présente convention collective, de ses annexes et dans les conditions particulieres propres à l'entreprise ou à la compagnie.

En outre, toutes les clauses et stipulations du contrat d'engagement doivent, à peine de nullité, être inscrites ou annexées au rôle d'équipage.

Dans chaque entreprise, l'effectif des marins d'exécution stabilisés ou en formation, doit être suffisant pour permettre d'appliquer, en toute circonstance, toutes les dispositions de la présente convention sauf celles relatives aux congés spéciaux ou familiaux, qui par nature ne peuvent être programmées.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation

ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve des dispositions de l'article L.122-25-1, prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

Titre V

Stabilisation, Titularisation, Démission, Licenciement, Fin de Carrière, Décès.

Article 10. Période d'essai/Stabilisation et Titularisation, Démission, Licenciement, Fin de Carrière, Décès.

Sauf contrat à durée déterminée, (voir infra article 14) **tout marin non officier**, entrant au service de l'Entreprise est recruté, d'abord, à titre d'essai pendant une période **de trois (3) mois.**

Au cours de cette période d'essai, la Direction de l'entreprise et le marin non officier ont la faculté réciproque de se délier à tout moment, sans préavis ni indemnités de rupture et sans avoir à motiver leur décision.

A l'issue d'une **nouvelle période de même durée (3 mois)** le marin non officier maintenu dans son emploi qui remplit les conditions ci-dessous est informé de sa **stabilisation d'office** ou au contraire des motifs de sa non stabilisation dans les effectifs de l'entreprise, sans que cette dernière décision puisse s'analyser comme un motif réel et sérieux de rupture.

Le marin non officier aura la possibilité de refuser sa stabilisation d'office sans que cette décision ne puisse s'analyser comme une démission.

Les périodes de maladie et de congé n'entrent pas en compte dans la durée de la période d'essai et de la période antérieure à la décision de stabilisation dans l'entreprise.

Pour bénéficier de la stabilisation, les marins non officiers devront :

1. Avoir satisfait sans restriction ni limitation à la loi sur le recrutement.
2. Avoir dix huit (18) ans révolus et n'avoir pas atteint l'âge de départ /mise à la retraite fixée à l'article **17**
3. Être reconnus physiquement apte à la navigation dans sa catégorie professionnelle sur l'un quelconque des remorqueurs appartenant ou géré par l'entreprise.

La stabilisation d'office ne s'appliquera pas dans les cas suivants :

1. Marins d'exécution embarqués pour une ou des opération(s) précise(s) justifiant un embarquement à durée déterminée, même si la durée continue ou cumulée de cet ou ces embarquements est supérieure à deux années,
2. Marins d'exécution embarqués sur la base d'un contrat dit « d'embarquement maritime temporaire » ou de façon occasionnelle, ou « au voyage », et ne réunissant les 6 mois d'ancienneté qu'en plusieurs embarquements distincts.
3. Marin d'exécution inapte à toute navigation pratiquée dans l'entreprise et ne pouvant, de ce fait, être embarqué régulièrement sur tous les navires appartenant à ou gérés par l'entreprise.

Toutefois il est expressément convenu que l'inaptitude relative, c'est à dire limitée à certaines navigation survenus après la stabilisation, n'entraînera pas la suppression des effets de celle-ci.
Une liste établie par ordre d'ancienneté dans **la stabilisation** et, le cas échéant, la **titularisation,** sera tenue à jour par l'Armement et à la disposition des marins d'exécution intéressés et ou de leurs représentants.

La date de départ de la stabilisation sera rétroactivement celle de l'embarquement du marin considéré sur l'un quelconque des remorqueurs de l'entreprise sous réserve qu'il n'y ait pas eu d'interruption de son

service dans l'entreprise du fait du marin lui-même, dans ce cas, la stabilisation prendra effet à compter de la date du dernier embarquement ininterrompu.

Article 10 bis). Titularisation.

Tout marin d'exécution qui aura accompli une fonction supérieure à celle dans laquelle il a été engagé pendant une durée totale de deux années (2) sera, s'il possède le brevet exigé par la réglementation maritime, titularisé dans cette fonction.

La **titularisation** dans une fonction ne pourra être acquise qu'à la condition que l'intéressé possède un brevet lui permettant d'y accéder régulièrement.

Article 11. Disponibilité « à terre ».

Chaque fois que les marins d'exécution stabilisés seront astreints à séjourner à terre, entre deux embarquements, ou en attente d'un embarquement, hormis les périodes d'embarquement, de congé ou de maladie, ils percevront au minimum la rémunération prévue à l'article **27(§7)** de la présente convention collective

Lorsque, en application de l'article **12** ci-dessous, ces officiers seront appelés à travailler dans des emplois à terre ou sur des navires désarmés, ils percevront la rémunération prévue à l'article **27 (§ 6).**

Le«tour d'embarquement», si il en a été régulièrement établi un au sein de l'entreprise en accord avec les organisations syndicales, tiendra compte de la durée des séjours en disponibilité à terre.

Article 12. Obligations du marin d'exécution stabilisé.

Les marins d'exécution bénéficiant de la stabilité de l'emploi s'engagent :

- Sauf pendant la durée de leurs congés légaux annuels, à se tenir, dans un délai de vingt-quatre (24) heures, après notification par tous moyens de communication adaptés, à la disposition de l'entreprise pour effectuer tout embarquement qui leur serait commandé,
- À accepter de servir sur tous les navires de l'entreprise en fonction et au fur et à mesure des besoins et des impératifs commerciaux et /ou de sécurité de cette entreprise ;
- À effectuer éventuellement des travaux, en rapport avec leurs fonctions, soit à terre, soit sur des navires désarmés appartenant à ou placés sous le contrôle de l'entreprise lorsqu'ils sont entre deux embarquements, ou en attente d'un embarquement ; Dans ce cas, ils sont rémunérés suivant les conditions prévues à l'article27(§ 1);

- À ne débarquer qu'avec l'autorisation du Capitaine ou plus généralement d'un représentant dûment mandaté de son Armateur. En cas de désaccord ou de litige concernant le moment ou la légitimité de son débarquement, celui-ci sera soumis à l'appréciation de l'administrateur des Affaires Maritimes ;
- À prévenir immédiatement- lorsqu'ils séjournent à terre, la Direction de l'entreprise si, par suite de maladie, de blessure, d'accident ou de toute autre cause ils sont dans l'impossibilité de rejoindre leur bord à la date convenue ou de satisfaire à la demande d'embarquement qui pourrait leur être ou serait délivrée.

En dehors des cas d'incapacité physique dûment constatée et attestée par l'administration des Gens de Mer, les marins se déclarant inaptes à certaines navigation, pour des raisons liées à leur état de santé, seront tenus d'en fournir la justification et /ou d'en rapporter la preuve.

Article 13. contrat de travail à durée indéterminée.

Les marins d'exécution bénéficiant de la stabilité de l'emploi, c'est à dire ayant obtenu leur stabilisation dans l'entreprise, sont considérés comme ayant conclu un contrat à durée indéterminée et sont embarqués en priorité sur les navires appartenant ou sous contrôle de l'entreprise.

Article 14. Contrat de travail a durée déterminée.

Le contrat de travail à durée déterminée **(CDD)**, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi de marin d'exécution lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat d'engagement conclu pour un temps déterminé prend normalement fin par l'expiration du temps pour lequel il a été conclu.

Le contrat d'engagement conclu pour la durée d'un voyage prend fin par l'accomplissement du voyage et/ou par la rupture volontaire ou forcée du voyage.

Le contrat d'engagement à durée ou temps déterminé est conclu conformément aux dispositions des articles **10-2** au **10-7** du Code du Travail Maritime (CTM).
Toutefois le marin d'exécution ayant souscrit plusieurs contrats à durée déterminée pour les motifs visés à l'article **10-7** et dont la durée totale cumulée excède **18 mois** bénéficiera en cas de vacance d'un poste stable d'une priorité d'embauche sur la base d'un contrat à durée indéterminée.

Article 15. Causes et/ou motifs de rupture du contrat d'engagent.

Le bénéfice de la stabilisation prend fin par:

- Démission;
- Mise ou Départ volontaire à la retraite;
- Licenciement;
- Cessation anticipée d'activité;
- Cessation anticipée d'activité amiante
- Accord entre les parties;
- Radiation résultant d'une décision administrative.

Article 16. Démission.

La demande de démission formulée par le marin d'exécution **non stabilisé**, doit être impérativement présentée à la Direction de l'entreprise **par écrit** et respecter un délai de préavis de **15 jours calendaires**.

La demande de démission formulée par le marin d'exécution **stabilisé** doit être impérativement présentée à la Direction de l'entreprise, par écrit, et respecter un délai **de préavis de 30 jours calendaires** pour être agréé par la Direction de l'entreprise, qui peut, librement, décider de relever le marin de son obligation de travail pendant la durée du délai-congé au respect duquel il est tenu en application des dispositions de la présente convention.

Tout marin d'exécution qui, **sans autorisation expresse** de la Direction ou de son Armement, prend du service, à durée indéterminée ou déterminée, au voyage ou plus généralement sur la base d'un contrat d'engagement maritime, dans une autre entreprise que celle dans laquelle il a obtenu sa stabilisation est considéré comme démissionnaire ; à ce titre il s'expose aux actions que son entreprise pourrait décider d'engager à son encontre du chef de démission abusive.

Article 17. Départ volontaire à la retraite et/ou mise à la retraite.

L'âge normal d'entrée en jouissance de la pension d'ancienneté des marins est fixé à **cinquante (50) ans**.
L'âge **conventionnel**, du départ et/ou de la mise à la retraite est fixé, pour les personnels marins d'exécution de la Marine Marchande, à **cinquante cinq (55) ans**

a) Départ volontaire à la retraite.

Dès lors qu'il réunit les conditions d'ouverture de ses droits à pension d'ancienneté servie par la Caisse de Retraite des Marins (**C.R.M**), le marin qui prend la décision, à l'âge conventionnel de départ à la retraite (**55 ans**), ou à cinquante deux ans et demi (**52,5**) s'il remplit les conditions lui ouvrant droit à la « Retraite Déplafonnée », de quitter l'entreprise, pour faire valoir ses droits à la retraite, en informe son employeur par écrit avec un préavis de deux **(2)** mois.

Au moment de son départ de l'Entreprise, une prime dite de **«Fin de Carrière»** calculée conformément aux dispositions de **l'article 19 paragraphe b**) de la présente convention collective nationale est versée à l'intéressé.

b) Mise à la retraite.

L'employeur fera part de sa décision de rompre le contrat de travail par une mesure de mise à la retraite par notification écrite après s'être assuré que l'intéressé réunit les conditions d'âge et de droit à pension d'ancienneté sur la **C.R.M** spécifiées ci-dessus.

Cette notification précise la date de départ du préavis dont la durée est fixée à **deux (2) mois**.

Au moment de son départ de l'entreprise, une indemnité de mise à la retraite calculée comme l'indemnité conventionnelle de licenciement est versée à l'intéressé.

Article 18. Licenciement.

Les marins d'exécution bénéficiaires de la stabilité de l'emploi sont considérés comme ayant conclu un contrat d'engagement maritime à durée indéterminée.

Ce contrat peut prendre fin, à toute époque de l'année, à l'issue des procédures légales applicables ou adaptées à chaque cas, pour les raisons, motifs ou circonstances suivants :

1) Diminution du nombre des navires en service dans ou sous contrôle de l'entreprise et/ou des activités de l'entreprise et/ou toutes causes réelles et sérieuses de caractère économique ;

Les licenciements seront, pour ces motifs, prononcés en commençant par les marins d'exécution ayant atteint ou dépassé l'âge conventionnel de mise à la retraite **(cf. article 17),** puis par les marins remplissant les conditions leur permettant de prétendre au bénéfice de mesures de Cessation Anticipé d'Activité (**CAA**) ou de tout revenu de remplacement (autre que les indemnités de l'**ASSEDIC**), puis par les marins non stabilisés dans l'entreprise, enfin par les marins les moins anciens dans l'ordre de la stabilisation dans l'entreprise et en tenant compte de la valeur professionnelle de ces derniers et de leur situation de famille comparée.

Dans le cas où le seul critère retenu ne serait pas celui de l'ancienneté de service dans l'entreprise (stabilisation), l'avis d'une commission composée

et saisie selon les modalités prévues à l'article **Article 43 bis** de la présente convention sera requis.

Dans ce cas, la date de leur stabilisation ou leur périodes successives d'engagement au service de l'entreprise qui s'ajoutent, est prise en considération pour établir l'ancienneté du marin.

Les marins d'exécution licenciés, quelle que soit leur situation au regard de la stabilisation dans l'entreprise, ont un droit de préférence ou de priorité de réembauche lorsque les circonstances économiques permettent à l'entreprise de procéder à de nouveaux recrutements, mais sous réserve qu'ils aient formulé le souhait d'être réembauchés dans un délai de **30 jours** à compter de la date de réception de leur lettre de licenciement.

Avant de procéder au licenciement, la Direction de l'entreprise examinera conformément aux dispositions adaptées du Code du Travail Maritime ou /et aux dispositions du Code du Travail applicables au transport maritime en concertation avec le comité d'entreprise ou éventuellement avec les délégués du personnel, la possibilité dans le cadre de l'organisation du travail existante ou de toute nouvelle organisation définie et mise en œuvre à cette fin, d'éviter le recours aux mesures de licenciements en réduisant, notamment, le nombre d'heures supplémentaires régulièrement effectuées par les marins, dans ce cas, les accords particuliers traitant des forfaits pour travaux supplémentaires et des congés et repos et plus généralement toutes dispositions particulières du travail, pourraient être, en accord entre les parties, modifiés à due concurrence et conséquence.

Tout marin placé en position de rétrogradation pour motif économique aura le choix entre cette rétrogradation et le licenciement.

2) Inaptitude physique constatée par la commission spéciale de visite prévue par les textes en vigueur ;

3) Par accord entre les parties

Dans tous ces cas de licenciement, l'entreprise s'efforcera de faciliter le reclassement du ou des Intéressés.

Article 19. Calcul des indemnités conventionnelles de licenciement, de mise à la retraite et /ou de fin de carrière.

a) Licenciement.

Lorsque le licenciement du marin sera prononcé par application des paragraphes 1 & 2 **de l'article 18** ci-dessus, le marin d'exécution stabilisé justifiant de **24 mois** de service continu dans l'entreprise percevra au moment de son départ une indemnité calculée comme suit :

- Un (1) mois de solde* pour le marin ayant moins de trois (3) ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Deux (2) mois de solde* pour le marin ayant de trois (3) à cinq (5) ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Ensuite un tiers (1/3) de mois de solde* par année d'ancienneté dans l'entreprise au-delà de cinq (5) ans, avec plafond de six (6) mois de solde* ;
- Sept (7) mois de solde* pour le marin ayant de vingt (20) à vingt-cinq (25) ans d'ancienneté dans entreprise. ;
- **Dix (10) mois de solde*** pour le marin ayant vingt-cinq ans (25) d'ancienneté dans l'entreprise et au-delà.

b) Fin de carrière.

Une indemnité dite «**de fin de carrière**» sera versée aux marins d'exécution stabilisés dans l'entreprise quittant volontairement la navigation sous réserve qu'ils remplissent l'une des conditions suivantes :

- Etre âgé de cinquante-cinq (**55**) ans;
- Etre âgé d'au moins cinquante ans (**50**) et réunissant des droits à pension proportionnelle sur la Caisse de retraite des Marins du Commerce **C.R.M** (Caisse de retraite des Marins du Commerce).

Cette indemnité n'est due que si le marin, d'une part, fait effectivement liquider sa pension et, d'autre part, compte au moins cinq (**5) ans** de service depuis la date de son entrée dans l'entreprise (embarquement, congés, disponibilité, maladie).

Elle est calculée comme indiqué au paragraphe ci-après) :

- (**2**) mois de solde* pour le marin ayant cinq (5) ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Ensuite un tiers (**1/3**) de mois de solde* par année d'ancienneté dans l'entreprise au-delà de cinq (5) ans, avec plafond de **six (6)** mois de solde* ;
- Sept **(7)** mois de solde* pour le marin ayant de vingt (20) à vingt-cinq (25) ans d'ancienneté dans entreprise. ;
- Sept mois et demi **(7.5)** de solde* pour le marin ayant vingt-cinq ans (25) d'ancienneté dans l'entreprise et au-delà.

*le mois de solde mentionné ci-dessus s'entend comme le douzième ($1/12^{e}$) de la rémunération des douze derniers mois de service du Marin d'exécution dans l'entreprise, à l'exclusion des indemnités de nourriture et des primes exceptionnelles.
Dans le cas d'un départ pour motif de cessation anticipé d'activité amiante l'indemnité versée est calculée comme l'indemnité de fin de carrière mais

le régime fiscal de cette indemnité est celui de l'indemnité de licenciement .

C) Mise à la retraite.

- La moitié (1/2) de la rémunération moyenne mensuelle des douze (12) derniers mois (sans indemnités de nourriture ni primes exceptionnelles) par année de service depuis l'entrée dans l'entreprise (embarquement, congés, disponibilité, maladie) avec un plafond **de 7,5 mois (Sept mois et demi) de solde.**

Article 20. Décès du marin.

En cas de décès, l'indemnité de fin carrière prévue aux paragraphe b)) de l'article 16, sera versée immédiatement à la veuve du marin d'exécution, à se(s) orphelin(s) ou à ses ascendants directs, plus généralement à ses ayants droit, sous réserve qu'à la date du décès celui-ci ait accompli au moins 24 mois de service dans l'entreprise.

Au cas où le marin est décédé en cours de voyage ou à l'étranger. Le corps sera rapatrié aux frais de l'Armement, sauf empêchement majeur.

Toutefois, lorsque le décès du marin sera consécutif à un accident survenu au cours de l'embarquement ou pendant le cours de son travail au service de l'entreprise, une indemnité calculée conformément à l'article 16 paragraphe b) ci-dessus, sera immédiatement versée aux ayants droit du marin décédé sans que soit prise en considération son ancienneté de service dans l'entreprise.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité de fin de carrière ou de l'indemnité accordée en cas de décès, les mois de service constituant des rompus entrent en compte dans ces règlements.

Article 21. Délais-congés et Préavis.

Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié a droit:

1) S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un délai-congé de **15 jours.**

2) S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un délai-congé **d'un (1) mois**;

3) S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux **(2)** ans, à un **délai-congé de deux (2) mois.**

Les dispositions des 2) et 3) ci-dessus ne sont applicables qu'à défaut de loi, de contrat de travail, de « convention ou accord collectif de travail » ou d'usages conduisant soit à un délai-congé, soit à une condition d'ancienneté de services, plus favorable pour le travailleur intéressé.

Les durées de préavis en cas de **démission** sont précisés à l'article **16)** ci-dessus.

Titre VI

Assurances Décès/ Invalidité, Complémentaire Frais de Santé et de Vieillesse.

Article 22. Couverture garantie minimum en cas de décès ou d'invalidité.

En cas de décès ou **d'invalidité de 2ème catégorie** (66% reconnue par le médecin des gens de mer) d'un marin ayant au moins trois (3) mois de présence continue au service de l'entreprise, l'Armement garanti le paiement:

- Aux ayants droit dûment désignés par celui-ci ou, à défaut d'une telle désignation, à ses ayants droits légaux, le versement d'un capital décès défini, calculé et payé suivant les dispositions conventionnelles minimum ci-dessous.
- Au marin lui même, ou à ses ayant causes, si son état ou son degré d'invalidité l'impose, un capital invalidité défini, calculé et payé suivant les dispositions conventionnelles minimum ci-dessous.

D'un capital décès-invalidité dont le montant de base est fixé chaque année et correspondant, au minimum, à **170 %** du montant annuel du salaire forfaitaire de la **7ème catégorie de classement de l'Établissement National des Invalides de la Marine en vigueur au 1er janvier.**

En cas d'invalidité absolue et définitive **de 3ème catégorie** (justifiant le recours à une tierce personne) ou de décès, le capital versé est le capital de base (tel que fixé ci-dessus) majoré de **vingt cinq pour cent** (**25%**) par enfant à charge (au sens de la législation fiscale)

En cas d'invalidité partielle résultant d'un accident survenu à bord, le capital versé est le capital de base (tel que fixé ci-dessus) pondéré du pourcentage d'invalidité déclaré par le médecin des gens de mer avec une « franchise » fixée à **15% d'invalidité.**

En cas de décès accidentel ou de décès non accidentel survenu en service à bord du remorqueur, le capital de base est doublé **(x2)** ;

Il est triplé **(x 3)** en cas de décès accidentel survenu en service, à bord du remorqueur ;

L'Armement prend à sa charge le paiement des trois quart **(3/4)** du montant de la prime d'assurance correspondante.

Chaque officier assure le paiement du quart restant.

Article 23. Couverture complémentaire minimum des frais de santé.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective Nationale devront au plus tard le **01.01.2006,** avoir souscrit au profit de leur personnels marins d'exécution et leur famille une couverture complémentaire collective des dépenses de santé, respectant les conditions minimales définies dans le **«PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA COUVERTURE COMPLEMENTAIRE DES DÉPENSES DE SANTÉ»** conclu le **26.07.2005** avec les organisations syndicales et annexé à la présente convention.

Article 24. Assurance « sur complémentaire » minimum de retraite.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective Nationale devront au plus tard le **01.01.2006,** avoir souscrit au profit de leur personnels marins d'exécution et leur famille une couverture supplémentaire collective du risque vieillesse, respectant les conditions minimales définies dans le « **PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF A LA COUVERTURE COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE** » conclu le **26.07.2005** avec les organisations syndicales et annexé à la présente convention.

Titre VII

Organisation du Travail/ Obligations de Service / Rémunération et Situations diverses.

Article 25. Organisation du travail.

Pendant tout le temps de leur embarquement, les marins accomplissent les services que comporte leur(s) fonction(s) en conformité avec les dispositions du Code du Travail Maritime, des règlements en vigueur et l'**Accord Cadre National du 06.07.2005, relatif à l'aménagement et**

à la réduction du temps de travail des marins d'exécution, annexé aux présentes.

Dans les entreprises, des accords particuliers fixeront, dans le respect des dispositions des textes précités, les horaires de travail, le nombre d'équipes, l'organisation du «roulement» de ces équipes, ainsi que, éventuellement, l'horaire normal de travail des remorqueurs pendant la nuit et plus généralement toutes les dispositions relatives à l'organisation du temps de travail.

Article 26. Fonction (s) / Obligations de service des marins d'exécution.

Les marins d'exécution sont tenus, selon les exigences du service au port ou à la mer, de servir indifféremment à bord de tous les remorqueurs appartenants, armés ou gérés par leur entreprise, sans qu'il y ait lieu à conclusion d'un nouveau contrat d'engagement maritime.

En ce qui concerne les remorqueurs destinés et aptes aux opérations de **mer** ou de **haute mer**, il sera établie, et tenue à jour, une liste instituant, selon le critère non exclusif de l'ancienneté, un tour d'embarquement pour les marins d'exécution du service du pont et du service de la machine susceptibles et aptes à y être embarqués pour effectuer de telles missions.

Cette liste sera établie et tenue à jour par le service de l'Armement de l'entreprise en accord avec les délégués du personnel.

Tout marin d'exécution remplissant occasionnellement une fonction supérieure à celle permise par son brevet ou sa qualification percevra une rémunération afférente à la fonction remplie effectivement, à l'échelon le plus bas, majorée de l'ancienneté de fonction acquise dans la fonction inférieure, correspondant au brevet ou à la qualification dont il est titulaire.

Tout marin d'exécution embarqué sur un remorqueur effectuant un remorquage **en haute mer**, percevra une rémunération globale effective (tous éléments inclus) « à la mer » au moins égale à sa rémunération au port, majorée de **50 pour 100 (50%).**

Ces dispositions ne font pas obstacle à ce que des conditions plus avantageuses soient prévues par accord particulier.

Si un marin d'exécution manque à l'effectif fixé conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, la solde du marin manquant sera répartie entre les marins qui sont appelés à assurer son travail ou son quart, à moins que ce travail supplémentaire ne soit rémunéré au moyen d'attribution d'heures supplémentaires.

A.P.E.R.M.A.
ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES DE REMORQUAGE MARITIME
Siège social : 148 Rue Sainte 13007 MARSEILLE
TEL : 04.91 13 08 00 & 04.91.73.88.44 - FAX : 04 91 55 65 58
APERMA@wanadoo.fr

Article 27. Situations & Positions diverses.

Les situations diverses dans lesquelles peuvent se trouver les marins et les bases de rémunération (solde) qui correspondent à ces situations sont les suivantes :

	Situations diverses.	Bases de rémunération.
1.	**Embarquement** (inscription au rôle d'équipage d'un navire armé).	Solde & indemnités de nourriture, réglementaires et (ou) contractuelles
2.	**Congés payés** (définis par les lois et règlements en vigueur et accords collectifs).	Solde & indemnités de nourriture réglementaires et (ou) contractuelles
3.	**Maladie** (situation définie par les articles **79 à 86** du Code du Travail Maritime).	Solde & indemnités de nourriture réglementaires et (ou) contractuelles
4.	**Mission** (marins non embarqués employés par l'entreprise à des travaux d'étude, surveillance, mais non placés dans une des positions 5 ou 6 ci-après).	Conditions & rémunération fixées par accord mutuel.
5.	**Service à bord des navires désarmés** ou en gardiennage (navires non pourvus de rôle d'équipage, mais pour lesquels est établie une feuille de présence dans les conditions prévues par la circulaire du 15 mars 1930).	Solde & indemnités de nourriture réglementaires et (ou) contractuelles
6.	**Détachement dans un service à terre** (officier qui, à la demande de son Armement, est provisoirement affecté à un service à terre de l'entreprise).	Conditions & rémunération fixées par accord mutuel
7.	**Disponibilité** (marin dont la situation est définie à l'article **11**).	100% de la rémunération de la compagnie afférente à la fonction dans laquelle l'intéressé est stabilisé plus indemnité de nourriture.
8.	**Congés sans solde** (voir dispositions de l'Article **35**)	

97

9. Périodes Militaires ou civiles obligatoires, voir dispositions de l'Article **34**).

On entend par le «solde», le salaire contractuel du marin d'exécution auxquels s'ajoutent les suppléments d'ancienneté et de qualification.

L'indemnité de nourriture n'est pas due lorsque le marin d'exécution est nourri à la charge du navire ou de l'armateur. L'indemnité de nourriture est due en position de congé consécutive ou afférente à une période d'embarquement.

Pour tout navire « en station », les soldes et congés seront fixés par accord particulier tenant compte de la nature, de la durée et du lieu de la station.

Si un marin d'exécution manque à l'effectif fixé conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, la solde du marin manquant sera répartie entre les marins qui seront appelés à assurer son travail ou son quart, à moins que ce travail supplémentaire ne soit rémunéré par l'attribution d'heures supplémentaires.

Article 28. Soldes Conventionnelles minimales, mensuelles et annuelles.

Les soldes et accessoires de soldes, mensuels et annuels, des marins d'exécution ne pourront être inférieurs aux minima fixés par les lois et règlements en vigueur ainsi que par :

- les accords collectifs de branche,
- le **barème** ou la « **grille** » **dûment actualisé(e) des salaires,** réputé(e) annexée à la présente convention.

Article 29. Supplément mensuel d'ancienneté.

Un supplément mensuel (prime), d'ancienneté est dû aux marins d'exécution à raison de leur ancienneté de service dans le remorquage et la navigation portuaire avec plafond de **30 annuités.**

Toutefois, l'ancienneté acquise dans la navigation au commerce non portuaire ne sera prise en compte qu'à hauteur de la moitié (**50%**), et dans la limite de l'ancienneté acquise en service portuaire.

Le taux de ce supplément figure sur le **barème ou « grille »** conventionnel de solde annexé à la présente convention collective.

Article 30. Heures supplémentaires.

Les modalités de payement ou de compensation forfaitaire des heures supplémentaires accomplies dans les limites définies par l'accord cadre national relatif à la réduction négociée du temps de travail des marins du remorquage du **06.07.2005** annexé à la présente convention collective, devront faire l'objet d'accords particuliers d'entreprise.

Article 31. Bulletin de paie.

Le bulletin de paie des marins d'exécution du remorquage devra comporter les mentions légales et notamment :

1. le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'employeur /armateur;
2. le numéro **SIRET** de l'établissement ;
3. son numéro de code **APE** ;
4. la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
5. le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;
6. la classification professionnelle du salarié et le coefficient hiérarchique correspondant
7. la période à laquelle se rapporte la rémunération versée ;
8. le montant des appointements mensuels de base ou le montant des appointements forfaitaires y compris les heures supplémentaires qui y sont incluses);
9. le montant versé au titre des heures supplémentaires ;
10. l'intitulé de la convention collective applicable ;
11. la mention incitant le salarié à conserver son bulletin de paie sans limitation de durée.

Article 32. Fonction (s) à Bord /Polyvalence.

Sauf en cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles, les marins ne peuvent, dans l'exercice de leurs fonctions à bord, être astreints à des tâches dont l'exécution incombe normalement à d'autres personnes de l'équipage ou de l'état-major.

Article 33. Séjour à l'étranger.

Tout marin d'exécution en déplacement ou en séjour à l'étranger percevra des indemnités calculées pour tenir compte des conditions économiques éventuellement défavorables en vigueur dans le pays dans lequel il se trouve en mission/affecté par son Armement

Article 34. Service ou périodes militaires ou civiles obligatoires ou assimilées.

Les marins non stabilisés dans l'entreprise et qui, à l'issue de leur service militaire légal ou de **toute autre forme, nouvelle, de service obligatoire civil** qui viendrait à être substitué service militaire , font connaître leur intention de réintégrer l'entreprise qui les employait avant leur appel sous les drapeaux ou leur départ de l'entreprise pour rejoindre le « service civil » susmentionné , bénéficieront, dans cette entreprise, d'une priorité absolue d'embarquement en fonction cependant des postes ou emploi disponibles.

Cette disposition est également applicable aux marins non stabilisés dans l'entreprise, maintenus sous les drapeaux ou dans les structures qui viendraient a lui être substitué au-delà de la durée légale de service, à condition que ce maintien n'ait pas été provoqué ou librement voulu par les intéressés eux-mêmes.

Ces marins non stabilisés devront adresser à leur entreprise, dès qu'ils connaîtront la date de leur libération et au plus tard dans le mois qui suit celle-ci, une lettre recommandée avec accusé de réception pour notifier à la Direction de l'entreprise leur intention de se remettre au service de cette entreprise.

Pendant les périodes militaires obligatoires ou périodes de service dans toute autre structure qui viendrait à lui être substitué, de tout rappel de réservistes de mobilisation partielle ou générale), les marins sont placés en disponibilité et considérés comme tels au point de vue de la durée de leurs services pris en compte pour l'avancement .Ils doivent fournir la preuve du caractère obligatoire de leur convocation par l'autorité militaire ou l'autorité civile qui lui aurait été substituée.

Ils perçoivent, le cas échéant, une indemnité égale à la différence entre leur solde de militaire ou de membre de l'organisation d'état qui lui serait substitué et leur solde de disponibilité dans l'entreprise sans indemnité de nourriture.

Pendant les périodes consacrées au service de la réserve opérationnelle ou de la réserve citoyenne ou période de service civique ou d'intérêt général qui pourraient leur être substituées et qui peut leur être permis d'accomplir, en accord avec l'Armement, ils sont mis en congé sans solde.

Pendant les périodes militaires obligatoires ou périodes équivalentes du ou des services civils qui viendraient à se substituer au service national (à l'exclusion de tout rappel de réservistes ou de mobilisation partielle ou générale), les marins sont placés en disponibilité et considérés comme tels au point de vue de la durée de leurs services comptant pour l'avancement. Ils doivent fournir la preuve du caractère obligatoire de leur convocation par l'autorité militaire.

Ils perçoivent s'il y a lieu une indemnité égale à la différence entre leur solde militaire et leur rémunération de disponibilité sans indemnité de nourriture (**Article 27, § 7).**

Pendant les périodes militaires facultatives qu'il peut leur être permis d'accomplir, en accord avec l'Armement, si les nécessités du service le permettent, ils sont mis en congé sans solde.

Article 35. Congés sans solde.

Tout marin d'exécution peut, dans la limite des possibilités de l'entreprise, obtenir sa mise en **disponibilité, sans solde**.

Cette disponibilité ne pourra cependant pas excéder douze mois (**12**) consécutifs, ni dix-huit mois (**18**) durant toute la carrière de l'intéressé.

Toute période de disponibilité/congé sans solde est suspensive des avantages ou privilèges de toute nature attribués au titre de l'ancienneté de service dans l'entreprise.

Indépendamment de la disponibilité sans solde prévue à l'alinéa précédent, et dans la limite des possibilités de l'entreprise, les marins d'exécution qui auraient à recevoir des compléments de formation, à suivre des cours de recyclage, et plus généralement des cours dispensés par une **école nationale de la marine marchande,** en vue d'acquérir des certificats, diplômes ou brevets nécessaires ou exigés par les règlementations en vigueur, pourront obtenir, au cours de leur carrière, une mise en **disponibilité spéciale sans solde**, d'une durée maximum de trente (**30**) mois (après un an de service ininterrompu dans l'entreprise.)

Cette **disponibilité spéciale** sans solde sera fractionnée en périodes dont aucune ne pourra excéder la durée de deux années scolaires consécutives.

L'ancienneté dans ce cas particulier ne sera pas suspendue.

Indépendamment du congé sans solde prévu au premier alinéa de l'article **35** :

I) Les marins d'exécution titulaires de **fonction permanente dans une organisation syndicale** régulièrement constituée pourront bénéficier de congés sans solde par périodes de deux (2) ans renouvelables.

Ces marins en congés sans solde bénéficieront :

1. D'un réembarquement automatique sur leur demande, sous réserve d'un préavis de six mois à adresser à l'entreprise, si leur

congé est égal ou inférieur à deux ans ;

2. D'une priorité d'embarquement dès qu'une vacance se produira si leur congé est supérieur à deux ans.

II) Les marins d'exécution en **mission officielle**, ou participant à la **coopération** ou à l'aide technique, ou détachés dans un **service social maritime**, pourront bénéficier de congés sans solde par périodes de deux (2) ans renouvelables une fois, avec un maximum de quatre (4) ans durant toute la carrière.

Ces marins en congés sans solde bénéficieront :

- D'un réembarquement automatique sur leur demande, sous réserve d'un préavis de six mois à adresser à l'entreprise, si leur congé est égal ou inférieur à deux ans ;

- D'une priorité d'embarquement dès qu'une vacance se produira si leur congé est supérieur à deux ans et égal ou inférieur à quatre ans.

III) Les marins titulaires d'un mandat parlementaire pourront bénéficier d'un congé sans solde limité à la durée d'un mandat seulement.
Ces marins d'exécution en congé bénéficieront d'une priorité d'embarquement dès qu'une vacance se produira.

Pendant les congés sans solde prévus aux **I), II) et III**), les marins conservent leurs droits acquis à l'avancement. Toutefois, pour passer à une fonction supérieure à celle qu'ils occupaient au moment de leur mise en congé sans solde, ils devront avoir exercé effectivement la fonction inférieure durant deux (2) ans.

À l'issue de leur congé sans solde, les marins d'exécution bénéficieront d'une priorité d'embarquement suivant les possibilités d'entreprise, dans des conditions d'emploi au moins équivalentes à celles dont ils bénéficiaient au moment de leur départ.

Toutefois, lorsque la durée du congé n'excède pas une année le marin sera réintégré immédiatement dans son emploi précédent à l'issue de son congé sans solde.

En cas de licenciement intervenant dans l'entreprise pendant le cours de ces congés sans solde le cas des marins d'exécution absents en congé sans solde ne sera pas dissocié ou distingué de celui des marins d'exécution restés en service.

Article 36. Congé de formation économique, sociale et syndicale.

Tous les marins d'exécution, sans condition particulière d'âge ou d'ancienneté, désirant participer à des stages ou sessions consacrés

exclusivement à la formation syndicale ou à l'éducation ouvrière peuvent, sur demande adressée à l'Armement, bénéficier d'un congé de 12 jours par an (ou 18 jours pour les animateurs de stages et sessions ainsi que pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales) en vue de suivre une formation dans ce cadre.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée des congés payés annuels. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés, pour le droit aux prestations sociales et familiales ainsi que pour le calcul de l'ancienneté.

Ce congé est partiellement rémunéré dans les entreprises occupant au moins **10** salariés dans la limite de **0,08 ‰** des salaires payés pendant l'année en cours.

L'employeur peut refuser ou différer ce congé, s'il le juge préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou si le nombre de bénéficiaires au cours d'une même année dans l'entreprise dépasse un maximum fixé par arrêté du Ministre de l'Emploi et de la Solidarité compte tenu de l'effectif de l'établissement.

Le refus doit être motivé et notifié dans un délai de **8 jours** à compter de la réception de la demande.

Indépendamment du congé sans solde prévu à l'alinéa a)de l'article **35** ci- dessus.

Les marins d'exécution titulaires de fonctions permanentes dans une organisation syndicale régulièrement constituée et représentative au plan national ou dans l'entreprise, pourront bénéficier d'un congé sans solde pris par période de 2 ans renouvelables.

Ces marins en congé bénéficieront :

- D'un embarquement automatique sur leur demande, sous réserve d'un préavis de six mois à adresser à l'entreprise, si la durée de leur congé est égale ou inférieure à deux ans.
- d'une priorité d'embarquement, en cas de vacance d'un poste, si ou lorsque la durée totale du congé sans solde accordé est au total supérieure à deux (2) ans.

Les marins d'exécution titulaires d'un mandat parlementaire français ou européen pourront bénéficier d'un congé sans solde limité à la durée d'un mandat seulement.

Ces marins en congés sans solde pour cause de mandat parlementaire bénéficieront d'une priorité d'embarquement, dés qu'une vacance se produira dans les effectifs de son entreprise.

- le réembarquement prévu aux paragraphes a) et b) ci-dessus s'effectuera, sous réserve des modifications des conditions collectives d'emploi intervenues pendant cette période, dans des conditions d'emploi au moins équivalentes à celles dont l'intéressé bénéficiait au moment de son départ de l'entreprise.

Article 37. Congés et absences exceptionnelles pour évènements familiaux.

Sans préjudice des droits a congé institués par le Code du Travail auxquels les marins peuvent prétendre, tel que :

- Congé de présence parentale (L. 122-28-9)
- Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie (L.225-15)
- Congé pour enfant malade (L. 122-28-8)
- Congé pour création d'entreprise (L. 122-32-12)
- Congé sabbatique (L. 122-32-17)

- Le marin a la possibilité de s'absenter de l'entreprise en raison des événements familiaux, et pour la durée qui figurent ci–après :

- **4** jours en cas de mariage du marin salarié;
- **3** jours en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant (en plus des 11 jours de congé paternité accordés depuis le 1er janvier 2002) ;
- **2** jours en cas de décès du conjoint ou de la personne avec qui le salarié était lié par un « **PACS** » ou en cas de décès d'un ascendant direct;
- **2** jours en cas de décès d'un enfant;
- **1** jour en cas de mariage d'un enfant;
- **1** jour en cas de décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère du marin.

Pour bénéficier de ces jours de congés, le marin a l'obligation de fournir à l'Armateur un document attestant de la réalité de l'événement susceptible de justifier ou de motiver son absence.

Ces jours de congés sont intégralement rémunérés par l'employeur. Par ailleurs, ils sont considérés comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté. Ils doivent être pris dans un **délai raisonnable par rapport à l'événement considéré**.

Toutefois, si le salarié est normalement absent de l'entreprise le jour où l'événement se produit, il ne peut prétendre à la possibilité de prendre ces jours de congés à son retour dans l'entreprise.

Article 38. Indemnité représentative de nourriture.

Lorsque les marins ne sont pas nourris à bord, au frais du navire, ils reçoivent, y compris en période de congé ou de repos consécutive à un embarquement, une indemnité journalière représentative de nourriture dont le taux est fixé aux tableaux, barèmes ou grilles de soldes conventionnelles qui sont tenus à jour et annexés à la présente convention collective.

L'indemnité peut être décomptée par demi-journée.

Article 39. Frais de transport et/ou de déplacement.

Les marins appelés à se déplacer pour les besoins du service sur l'ordre de la Direction, du Capitaine ou du représentant dûment mandaté de l'armateur, sont remboursés de leurs frais conformément aux conditions et règles prévues à l'article **33 et 39 supra** ou, si elles sont plus favorables, aux règles définies dans l'entreprise pour ces défraiements.

Article 40. Conduite.

Les marins bénéficient de la «**conduite**» sauf dans le cas de débarquement volontaire autorisé ou non ou à la suite de sanctions disciplinaires prononcées à son encontre par la Direction de l'entreprise ou le Capitaine du navire.

Article 41. Remboursement des frais de déplacements.

Chaque fois qu'un déplacement est à la charge de l'Armement, il est remboursé à l'intéressé dans les conditions minimales suivantes:

- **Chemins de fer** : tarif de la **2ème classe** de la **SNCF** (Bagages maximum : 60 kg au tarif dit des « bagages accompagnés » ou tarification équivalente)
- **Automobile** : tarif kilométrique de la **SNCF** en **2è classe.**
- **Voies aériennes** : voyage en classe touriste (Bagages : poids toléré par les compagnies aériennes (**sans aucun supplément.)**

Toutefois, en cas de déplacement en vue d'un séjour professionnel de longue durée, il sera pris en compte un excédent de **10 kg** et éventuellement, un transport de bagages par voie maritime jusqu'à concurrence de **100 kg**.

Les bagages seront acheminés du domicile au bord et vice-versa (taxis éventuels, etc.) aux frais de l'entreprise.

Les frais divers consécutifs aux déplacements seront remboursés également sur la base des justificatifs originaux ou à défaut de la

production de ces justificatifs, suivant les textes ou montants forfaitaires en usage ou en vigueur dans l'entreprise.

Article 42. Perte d'effets/ Droits à indemnisation.

En cas de naufrage ou de fortune de mer, les effets destinés à permettre aux marins d'exécution naufragés ou accidentés de retourner dans leurs foyers seront fournis, en quantité et qualité usuelle, aux frais de l'Armement.

En cas de perte, consécutive à un incident ou un accident de mer, d'effets ou de matériel dont le montant estimé dépasserait l'indemnité allouée, éventuellement, par la **Caisse Générale de Prévoyance**, une indemnisation complémentaire à la charge de l'Armement sera allouée aux marins conformément à l'accord particulier qui aura été conclu sur ce point dans l'entreprise.

Article 43. Avancement, Nominations.

Les nominations des marins d'exécution sont décidées au choix de l'entreprise et en accord avec la **commission d'avancement** éventuellement constituée conformément aux dispositions visées **à l'article 43 bis)** ci-dessous et en tenant compte de l'ancienneté de service des intéressés.

Article 43 bis). Commission d'Avancement et de Nomination.

Sur demande d'un ou de plusieurs délégués syndicaux ou du personnel, une commission dite «d'avancement» est constituée , à l'initiative du Chef d'entreprise ou de son mandataire dans les entreprises de remorquage de plus de **20** salariés .

Cette commission est présidée par le chef d'entreprise ou son représentant mandaté avec voie prépondérante et comprend le ou les délégués syndicaux et/ou le ou les délégués du personnel dûment désignés dans l'entreprise considérée ou à défaut les délégués qui a raison de leur compétences techniques particulières auront été choisis et désignés paritairement à cet effet.
Elle est réunie à l'initiative du chef d'entreprise ou de son représentant mandaté sur demande écrite d'un ou de plusieurs délégués.

Article 44.Congé légal/ Congés, repos, repos compensateurs, fériés etc.

a) Congé légal.

La durée du congé légal est fixée conformément aux lois et règlements Maritime en vigueur.

Cette durée est décomptée à raison de **trois (3) jours de congés payés par mois de service** ou temps passé dans les positions donnant droit au congé visées à l'article **27** ci-dessus et notées **1, 4** & **5**.

Lorsqu'il s'agit d'une période d'indisponibilité ou de soins consécutifs à un accident survenu à bord, le congé sera également décompté en position **3** (Maladie), dans les conditions prévues par la réglementation et/ou les accords collectifs particuliers.

Les droits à congés des marins d'exécution se trouvant en position **6** de l'article **27** (détaché à terre) seront déterminés par accord mutuel.

Après **accord mutuel**, en cas de rappel par la Direction de l'entreprise avant l'expiration du congé légal, les marins seront considérés comme se déplaçant pour les besoins du service et percevront les dédommagement prévus, par l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement dans ce cas qui doit toutefois demeurer l'exception.

Le « roulement » des congés sera établi en tenant compte des nécessités du service et du désir des intéressés.

Toute demande de congé devra être présentée avec un préavis d'un (**1**) mois. Le congé payé pourra être donné en une ou deux fois, selon les modalités prévues par les accords d'entreprise.

Le congé légal devra être accordé autant que possible entre **le 1er mai et le 30 septembre.**

Les congés acquis seront obligatoirement et effectivement pris en nature par les intéressés. Ils ne pourront être compensés en espèces.

b) <u>Congés repos, repos de compensation, repos compensateurs, fériés etc.</u>

La durée des congés-repos et plus généralement des diverses compensations sous forme de repos ou de congés additionnels susceptibles d'être allouées en raison des contraintes de service est fixée par accord d'Entreprise conformément, à **l'Accord Collectif Cadre National du 06.07.2005 relatif à la réduction négociée du temps de travail** annexé à la présente convention collective.

Le « roulement » ou l'ordre des départs en congés et ou en repos, repos de compensation etc. sera établi en tenant compte des nécessités du service et du désir exprimé par les intéressés dans les délais impartis ou requis en application d'un accord d'entreprise.

Le congé sera donné selon les modalités prévues par les accords particuliers.

Les droits à congés acquis seront, sans préjudice de leurs possible reports dans le temps par voie d'accord mutuel, obligatoirement pris en nature par les intéressés, ils ne pourront donner lieu à aucun paiement en espèces sauf dans le cas ou l'impossibilité de s'absenter est ordonnée par l'entreprise qui engage ainsi sa responsabilité et rendrait tout à la fois possible légalement et nécessaire un juste dédommagement des intéressés ainsi mis par l'entreprise dans l'impossibilité de partir en congé.

Titre VIII

Logement.

Article 45. Logement à bord.

Le matériel de couchage et de lingerie disposé à bord des remorqueurs, de port ou de mer, sera fourni par l'Armement dans les meilleures conditions, d'hygiène et de confort.

Il sera quantitativement et qualitativement conforme aux prescriptions légales en la matière.

Les locaux affectés à bord, à l'habitation des marins, **pour les opérations de mer,** devront impérativement :

- être équipés des matériels de ventilation, d'éclairage, de chauffage et d'isolation phonique et thermique de nature à assurer aux marins des bonnes et durables conditions d'habitabilité et de confort.

Les locaux affectés à bord au repos des marins, **pour le service portuaire**, devront impérativement :

- être situés **au dessus** de la ligne de flottaison;

En ce qui concerne les remorqueurs à construire, et notamment ceux destinés à effectuer des opérations de mer, les conditions de confort des logements, et en particulier la ventilation, l'insonorisation et la climatisation, seront particulièrement étudiées avec les intéressés et le cas échéant, s'il est constitué, le Comité d'Hygiène et de Sécurité (**CHSCT**) de l'entreprise.

Compte tenu des dimensions du remorqueur, les possibilités d'individualisation des logements seront recherchées.

Les plans d'aménagement des locaux avant réalisation seront communiqués au comité d'entreprise ou au **CHSCT**, ou à défaut, aux délégués du personnel.

Article 46. Logement à terre.

Si pour une cause quelconque, les conditions prévues à l'article **45** ci-dessus ne peuvent être respectées, les frais de logement à terre (et, éventuellement, de trajet entre ce logement et le bord) sont à la charge de l'Armement sauf si l'officier possède une résidence sur place.

Article 47. Hygiène et sécurité.

La sécurité et l'hygiène des salariés seront assurées conformément à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Est notamment créé dans toute entreprise ou établissement occupant au moins cinquante **(50)** salariés, **un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail** (**CHSCT**) dont les conditions de fonctionnement et les attributions sont définies par les articles **L. 236-1** et suivants du Code du Travail.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail contribue à développer le sens de la prévention des risques professionnels et l'esprit de sécurité. Il veille et concourt à l'information des nouveaux embauchés et des salariés affectés à de nouveaux postes, sur les risques auxquels ils peuvent être exposés et les moyens de s'en protéger.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail doit être consulté sur les documents de l'entreprise concernant les règlements et consignes d'hygiène et de sécurité. Il sera régulièrement informé des nouvelles embauches.

Les informations et documents sur la sécurité et les conditions de travail, et relatifs à la profession, émanant des Administrations Maritimes communiqués à l'entreprise doivent être transmis au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Chaque année, le chef d'entreprise ou d'établissement soumet pour avis au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail un programme annuel de prévention des risques professionnels.

Le comité reçoit communication du bilan général des actions menées en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Dans les établissements occupant moins de trois cents (300) salariés, les membres élus du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail pourront bénéficier de la formation initiale nécessaire à leurs missions et ce dans les conditions prévues par l'article L. 236-10 du Code du Travail .

Cette formation sera financée par les fonds consacrés dans l'entreprise à la formation professionnelle.

Dans les établissements occupant trois cents salariés ou plus, les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail bénéficient d'une formation dans les conditions prévues à l'article **L. 236-10** du Code du Travail.

Article 48. Soins Hospitaliers.

Les Marins d'exécution malades ou blessés, soignés à l'hôpital ou dans une clinique, seront, s'ils le demandent et dans la mesure du possible, traités en chambre individuelle.

Titre IX

Mesures disciplinaires.

Article 49. Sanctions.

Tout marin d'exécution stabilisé qui se rendrait coupable d'une faute professionnelle ou de service, d'un manquement à la discipline, ou qui refuserait d'embarquer sans raison valable, sera passible, outre les peines prévues par le code disciplinaire et pénal de la marine marchande, sera passible d'une ou de plusieurs des sanctions suivantes:

- Avertissement, blâme ;
- Suspension de service, mise à pied, avec ou sans solde ;
- Rétrogradation ;
- Révocation/Licenciement.

Article 50. Avertissement et suspension de services.

L'avertissement et la suspension de services sont prononcés par la Direction de l'entreprise.

Elles ne pourront l'être cependant qu'après que le marin aura été mis en mesure de présenter ses moyens de défense, assisté s'il le désire d'un délégué des marins d'exécution, de son choix.

La suspension des services pourra atteindre une durée de **deux (2) mois**.

Toutefois les conséquences pécuniaires éventuelles de cette suspension ne seront applicables qu'après avis de la commission de discipline dont la composition est fixée à **l'article 51** ci-après.

Le marin d'exécution objet de la suspension de services approuvée par la **commission de discipline** ne reçoit, pendant cette période de suspension, aucun salaire mais, dans cette hypothèse, il doit être autorisé à occuper un emploi rémunéré dans une autre quelconque entreprise ou Compagnie de navigation.

En cas de désaccord au sein de la commission, la voix du président est, pour ce type de sanction, prépondérante.

Article 51. Rétrogradation et révocation./Commission de Discipline.

La rétrogradation et la révocation sont prononcées par la Direction de l'entreprise après avis d'une **commission de discipline** qui est composée et qui statue dans les conditions suivantes :

La commission est composée :

- Du directeur de l'entreprise ou de son délégué, président.
- D'un représentant de la compagnie désigné ainsi que son suppléant chaque année en janvier.
- De deux (2) des délégués du personnel d'exécution de l'entreprise, dont l'un pourra être récusé par le marin appelé à comparaître devant la commission de discipline.

Ces deux **(2)** délégués et leurs suppléants seront désignés chaque année en janvier par le collège des délégués.

En cas de désaccord, la voix du président n'est pas pour ces sanctions prépondérante.

En cas d'absence des délégués du personnel ou de leurs suppléants les membres du personnel d'exécution présent dans le port ayant le plus d'ancienneté dans entreprises seront appelés à les remplacer.

Le marin appelé à comparaître devant une **commission de discipline** pourra se faire assister d'un défenseur de son choix.

Titre X

Formation Professionnelle Continue.

Article 52. Formation Professionnelle /Dispositions Générales.

La loi **n°2004-391 du 4 mai 2004** relative à la « **Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie et au Dialogue Social** », précise les trois **(3)** dispositifs de formation professionnelle continue prévus par le Code du Travail, désormais accessibles aux salariés.

Il s'agit des actions mises en oeuvre à l'initiative:

1. de l'employeur dans le cadre du **plan de formation**;
2. du salarié dans le cadre du congé individuel de formation **(CIF);**
3. du salarié avec l'accord de son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation **(DIF).**

Par convention les dispositions négociées et conclues entre les organisations syndicales et **Armateurs de France** en matière de **formation professionnelle**, dont la liste figure ci après**, sont applicables de plein droit aux marins d'exécution du remorquage** sous réserve des adaptations éventuellement nécessaires.

Titre XI

Litiges/Durée/Dénonciation.

Article 53. Litiges.

Les litiges auxquels peuvent donner lieu l'interprétation de la présente convention doivent dans tous les cas faire l'objet d'un examen Paritaire entre les Organisations Syndicales du personnel et les Organisations Patronales signataires de la présente convention.

Dans le cas où ces litiges n'auraient pu être résolus par ce moyen, ils seraient réglés suivant les lois et règlements en vigueur.

Article 54. Durée et dénonciation.

La présente convention est conclue pour une durée de **deux (2) ans, renouvelable par tacite reconduction**, sauf demande de modification ou dénonciation par l'une , l'autre ou l'ensemble des parties contractantes, et ce au moins **trois (3)** mois avant la date du renouvellement .

Elle sera applicable à compter du jour suivant la date de publication au Journal Officiel de la République Française de

l'arrêté d'extension territoriale et professionnelle de toutes ou parties de ses dispositions.

En cas de dénonciation dans les formes requises, la convention demeure en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention et à défaut pendant la durée maximum de 12 mois aux cours desquels les parties se doivent de négocier en vue de rédiger une nouvelle convention.

Si au terme du délai de survie de la convention collective, aucune convention nouvelle n'a été conclue ; la convention dénoncée ou dont l'application est mise en cause et non remplacée par une nouvelle convention dans le délai prescrit cesse de produire ses effets ; les salariés ne peuvent se prévaloir de ses dispositions et ne conservent que les seuls avantages individuels qu'ils ont acquis en application de celle-ci.

Article 54 bis). Hiérarchie des Normes

Les dispositions de la présente Convention Collective ont un caractère **strictement impératif**, ce qui veut dire qu'aucune convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe ne peut, à peine de nullité, comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles qui leur sont rendues applicables en vertu de la présente Convention Collective.

Si une convention ou un accord de niveau supérieur à la présente Convention Collective intervient entre les partenaires sociaux, les parties signataires adaptent celles des clauses de la présente convention qui seraient devenues ainsi relativement moins favorables aux salariés.

Article 55. Procédure de Conciliation.

La procédure conventionnelle de conciliation peut /doit être mise en œuvre dans les cas suivants :

a)En cas de réclamation individuelle ou collective relative à l'application des dispositions prévues par la présente Convention, l'employeur /armateur dispose d'un délai de huit **(8)** jours pour répondre à cette réclamation.

b) Passé ce délai, ou en cas de réponse négative dans ledit délai, une tentative de conciliation du litige sera effectuée au niveau de l'entreprise par une **commission restreinte** composée du chef d'entreprise et du ou des intéressés, assistés de part et d'autre d'un représentant des/par organisations syndicales contractantes de la présente Convention.

En cas d'échec de cette tentative de conciliation préliminaire, le dossier sera transmis à la **C.P.P.N** qui, dans ce cas, se réunira sur convocation de

son Président, dans un délai maximal de **8 jours** francs après la réception de la demande de conciliation.
En **cas d'échec** de cette procédure conventionnelle de conciliation les parties pourront recourir à la procédure réglementaire de conciliation devant Mr l'Administrateur des Affaires Maritimes chef de quartier et /ou devant la Commission Régionale de Conciliation et/ou la Commission Nationale de Conciliation, qui a vocation à connaître des conflits collectifs intéressant l'ensemble du territoire national ou plusieurs Directions des Affaires Maritimes .
Enfin, **en cas d'échec** de ces procédures le différend entre les parties pourra faire l'objet, dans les formes et les délais réglementaires, des procédures de médiation et/ou d'arbitrage.

Article 56. Interprétation de la Convention.

Les divergences qui pourraient se manifester dans les entreprises ou sur les bords sur l'interprétation d'une clause de la présente Convention seront portées devant la **C.P.P.N** (Commission Paritaire du Personnel Navigant) qui se réunira sur convocation de son Président, à la demande d'une des organisations contractantes, dans un délai maximal de **30 jours** francs après la réception de cette demande.
Chaque organisation syndicale de salariés membre de la **C.P.P.N** peut dans le cadre de cette procédure d'interprétation s'adjoindre un assistant/conseil de son choix avec voix consultative.

La commission pourra :

- Soit émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend. Si cet avis est adopté à la majorité des trois quarts des voix, il fera jurisprudence et sera diffusé sous forme de circulaire d'interprétation ;
- Soit constater que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse et qu'il faut soit la modifier, soit en expliquer les modalités d'application par une note paritaire annexée à la Convention Collective. Dans ce cas, la **C.P.P.N**, statuant à la majorité simple, rédige un projet de nouvelle rédaction ou note sur les modalités d'application qui en cas d'approbation paritaire porte **révision**, conformément à l'article 3, de la présente Convention Collective.

Article 57. Information des Marins.

Un exemplaire de la présente convention collective ainsi que l'ensemble des accords collectifs qui y sont annexés et dont la liste figure ci-après, sera remis, contre valable quittance, à chaque marin d'exécution au moment de son embauche.
Les avenants éventuels ou les accords collectifs qui viendraient à être signés et annexés à la convention lui seront régulièrement communiqués.

A.P.E.R.M.A.
ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES DE REMORQUAGE MARITIME
Siège social : 148 Rue Sainte 13007 MARSEILLE
TEL : 04.91 13 08 00 & 04.91.73.88.44 - FAX : 04 91 55 65 58
APERMA@wanadoo.fr

Article 58. Dépôt & Publicité.

La présente convention ainsi que les accords collectifs et les avenants qui y sont ou seront annexés, seront déposés en cinq **(5)** exemplaires, à /au :

- La Direction des Affaires Maritimes et des Gens de Mer/Bureau du Travail Maritime/**GM3**;
- la Direction Régionale des Affaires Maritimes de Marseille (Service de l'inspection du travail Maritime);
- Le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité **DRT**/ Bureau **N C 1;**
- Le Conseil des Prud'hommes de MARSEILLE (dans le ressort duquel se trouve le siège de l'A.P.E.R.M.A);
- La Direction départementale du travail de Marseille.

Toute personne intéressée peut demander à prendre communication et obtenir copie des textes conventionnels ainsi déposés.

Fait à Marseille le 26.07.2005,
en cinq (5) exemplaires originaux

POUR L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES DE REMORQUAGE MARITIME (A.P.E.R.M.A.)

LE PRESIDENT **Mr. J. FOURNIER**

POUR LA FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS MARITIMES (CGT) :

LE SECRETAIRE GENERAL **Mr A.MERLET**
Mr A. MERLET

POUR LE SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS D'EXÉCUTION DE LA MARIN D'EXÉCUTIONE MARCHANDE (CFDT) NATIONAL REMORQUAGE :

LE SECRETAIRE NATIONAL **Mr. J. JOUAULT**

A.P.E.R.M.A.
ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES DE REMORQUAGE MARITIME
Siège social : 148 Rue Sainte 13007 MARSEILLE
TEL : 04.91 13 08 00 & 04.91.73.88.44 - FAX : 04 91 55 65 58
APERMA@wanadoo.fr

POUR LA FEDERATION DE L'ÉQUIPEMENT DES TRANSPORTS ET DES SERVICES (FO)

LE SECRETAIRE GENERAL : **Mr. L. TORRES**

POUR LA CONFEDERATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (CFTC)

LE SECRETAIRE GENERAL **Mr J.PH. CATANZARO**

TABLE DES MATIERES

(Document actif // CTRL+CLIC pour suivre le lien)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PERSONNELS NAVIGANTS D'EXECUTION DES ENTREPRISES DE REMORQUAGE 1

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION. 1

ARTICLE 2. ADHESION. 2

ARTICLE 3. DEFINITIONS. 2

ARTICLE 4. MODIFICATIONS ET NEGOCIATIONS PERIODIQUES DE BRANCHE, NOUVEAUX THEMES DE NEGOCIATION. 3

ARTICLE 5. REVISION. 5

ARTICLE 6. CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS ANTERIEURS/AVANTAGES ACQUIS. 5

ARTICLE 7. LIBRE EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION. ET EGALITE PROFESSIONNELLE. 6

ARTICLE 8. DELEGUES DES PERSONNELS MARINS D'EXECUTION DES REMORQUAGE/DELEGUES DE BORD, COMITE D'ENTREPRISE ET EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES DE REMORQUAGE. 8

ARTICLE 9. CONDITIONS DU RECRUTEMENT ET D'ENGAGEMENT. 9

ARTICLE 10. PERIODE D'ESSAI/STABILISATION ET TITULARISATION, DEMISSION, LICENCIEMENT, FIN DE CARRIERE, DECES. 10

ARTICLE 10 BIS). TITULARISATION. 12

ARTICLE 11. DISPONIBILITE « A TERRE ». 12

ARTICLE 12. OBLIGATIONS DU MARIN D'EXECUTION STABILISE. 12

ARTICLE 13. CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE. 13

ARTICLE 14. CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE. 13

ARTICLE 15. CAUSES ET/OU MOTIFS DE RUPTURE DU CONTRAT D'ENGAGENT. 13

ARTICLE 16. DEMISSION. 14

A.P.E.R.M.A.
ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES ENTREPRISES DE REMORQUAGE MARITIME
Siege social : 148 Rue Sainte 13007 MARSEILLE
TEL : 04.91 13 08 00 & 04.91.73.88.44 - FAX : 04 91 55 65 58
APERMA@wanadoo.fr

ARTICLE 17. DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE ET/OU MISE A LA RETRAITE. 14

ARTICLE 18. LICENCIEMENT. 15

ARTICLE 19. CALCUL DES INDEMNITES CONVENTIONNELLES DE LICENCIEMENT, DE MISE A LA RETRAITE ET /OU DE FIN DE CARRIERE. 16

ARTICLE 20. DECES DU MARIN. 18

ARTICLE 21. DELAIS-CONGES ET PREAVIS. 18

ARTICLE 22. COUVERTURE GARANTIE MINIMUM EN CAS DE DECES D'INVALIDITE. 19

ARTICLE 23. COUVERTURE COMPLEMENTAIRE MINIMUM DES FRAIS DE SANTE. 20

ARTICLE 24. ASSURANCE « SUR COMPLEMENTAIRE » MINIMUM DE RETRAITE. 20

ARTICLE 25. ORGANISATION DU TRAVAIL. 20

ARTICLE 26. FONCTION (S) / OBLIGATIONS DE SERVICE DES MARINS D'EXECUTION. 21

ARTICLE 27. SITUATIONS & POSITIONS DIVERSES. 22

ARTICLE 28. SOLDES CONVENTIONNELLES MINIMALES, MENSUELLES ET ANNUELLES. 23

ARTICLE 29. SUPPLEMENT MENSUEL D'ANCIENNETE. 23

ARTICLE 30. HEURES SUPPLEMENTAIRES. 23

ARTICLE 31. BULLETIN DE PAIE. 24

ARTICLE 32. FONCTION (S) A BORD /POLYVALENCE. 24

ARTICLE 33. SEJOUR A L'ETRANGER. 24

ARTICLE 34. SERVICE OU PERIODES MILITAIRES OU CIVILES OBLIGATOIRES OU ASSIMILEES. 24

ARTICLE 35. CONGES SANS SOLDE. 26

ARTICLE 36. CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE. 27

ARTICLE 37. CONGES ET ABSENCES EXCEPTIONNELLES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX. 29

ARTICLE 38. INDEMNITE REPRESENTATIVE DE NOURRITURE. 30

ARTICLE 39. FRAIS DE TRANSPORT ET/OU DE DEPLACEMENT. 30

ARTICLE 40. CONDUITE. 30

ARTICLE 41. REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENTS. 30

ARTICLE 42. PERTE D'EFFETS/ DROITS A INDEMNISATION. 31

ARTICLE 43. AVANCEMENT NOMINATIONS. 31

ARTICLE 43 BIS). COMMISSION D'AVANCEMENT ET DE NOMINATION. 31

ARTICLE 44.CONGE LEGAL/ CONGES, REPOS, REPOS COMPENSATEURS, FERIES ETC. 31

ARTICLE 45. LOGEMENT A BORD. 33

ARTICLE 46. LOGEMENT A TERRE. 34

ARTICLE 47. HYGIENE ET SECURITE. 34

ARTICLE 48. SOINS HOSPITALIERS. 35

ARTICLE 49. SANCTIONS. 35
ARTICLE 50. AVERTISSEMENT ET SUSPENSION DE SERVICES. 35
ARTICLE 51. RETROGRADATION ET REVOCATION. 36
ARTICLE 52. DISPOSITIONS GENERALES 37
ARTICLE 53. LITIGES 37
ARTICLE 54. DUREE ET DENONCIATION. 37
ARTICLE 54 BIS). HIERARCHIE DES NORMES 38
ARTICLE 55. PROCEDURE DE CONCILIATION. 38
ARTICLE 56. INTERPRETATION DE LA CONVENTION. 39
ARTICLE 57. INFORMATION DES MARINS. 39
ARTICLE 58. DEPOT & PUBLICITE. 40
FAIT A MARSEILLE LE 26.07.2005 40

EN CINQ (5) EXEMPLAIRES ORIGINAUX 40