Armateurs de France

Convention Collective des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes

Sommaire

1. Dispositions générales 4
1.1. Champ d'application 4
1.2. Entrée en vigueur et durée 4
1.3. Adhésion 5
1.4. Révision 5
1.5. Dénonciation 5
1.6. Substitution aux dispositions conventionnelles antérieures 5
1.7. Définitions 6
2. Dialogue social 7
2.1. Au niveau de la branche 7
2.1.1. Commission paritaire 7
2.1.1.1. Compétences 7
2.1.1.2. Organisation générale 7
2.1.1.3. Fonctionnement 7
2.1.2. Commission d'interprétation et recommandation 7
2.1.3. Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle 8
2.1.4. Indemnisation des représentants syndicaux participant aux réunions paritaires 8
2.2. Au niveau de l'entreprise 8
2.2.1. Droit syndical 8
2.2.2. Institutions représentatives du personnel 9
2.2.2.1. Comité d'entreprise 9
2.2.2.2. Délégation unique du personnel 9
2.2.2.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) 9
2.2.2.4. Délégué de bord 9
2.2.2.5. Crédit d'heures 10
2.2.3. Règlement des conflits collectifs de travail 10
3. Contrat de travail 11
3.1. Principes généraux 11
3.1.1. Non-discrimination 11
3.1.2. Egalité professionnelle homme - femme 11
3.1.3. Officiers handicapés 11
3.2. Embauche et exécution du contrat 11
3.3. Contrat à Objectif Défini 12
3.4. Période d'essai 12
3.5. Discipline 13
3.5.1. Sanctions disciplinaires 13
3.5.2. Commission de discipline 13
3.5.2.1. Réunion à l'initiative de l'employeur 13
3.5.2.2. Réunion à l'initiative de l'officier 13
3.5.2.3. Composition de la commission 14
3.5.2.4. Avis de la Commission 14
3.6. Rupture du contrat à durée indéterminée 14
3.6.1. Démission 14
3.6.2. Départ à la retraite 14
3.6.2.1. Indemnités de fin de carrière 15
3.6.3. Licenciement 15
3.6.3.1. Indemnités de licenciement 15
4. Emploi et rémunérations 16
4.1. Classification des emplois 16
4.2. Evolution de carrière 16

4.2.1. Remplacement ou affectation temporaire dans une fonction supérieure 16
4.2.2. Promotion 16
4.2.3. Annuaire des officiers 17
4.3. Rémunération minimale de branche 17
4.3.1. Principes généraux 17
4.3.2. Temps partiel 18
4.3.3. Exécution du contrat de travail 18
4.3.4. Prime de fin d'année 19
4.3.6. Nourriture 19
4.3.7. Frais de déplacement 19
4.3.8. Ancienneté 19
4.3.9 Grille des salaires minimas de branche 19
5. Temps de travail / organisation du travail 20
5.1. Durée du travail 20
5.2. Organisation du travail 20
5.3. (Sans objet) 21
5.4. Conduite 21
5.5. Repos 21
5.5.1. Dispositions générales 21
5.5.2. Repos quotidien en période d'embarquement 21
5.5.3. Repos hebdomadaire 21
5.5.4. Les congés payés 21
5.5.5. Jours fériés 22
5.5.6. Compensation des heures supplémentaires 22
5.5.7. Compensation responsabilité 22
5.5.8. Taux global de repos-congés 22
5.5.9. Rappel pendant les congés 22
5.6. Congé sans solde 23
5.7. Congés pour enseigner à l'ENSM ou de détachement 23
5.8. Congé des officiers réservistes 23
5.9. Conditions de vie à bord 23
5.9.1. Locaux communs 24
5.9.2. Logement 24
5.9.3. Elèves 24
5.9.4. Matériel 24
5.9.5. Tenue 24
6. Garanties sociales 26
6.1. Prévoyance 26
6.2. Complémentaire santé 26
6.3. Décès 26
7. Formation professionnelle 27
8. Avantages acquis 27
Annexe : liste des accords visés à l'article 1.6 29
Annexe 1 : Tableau des indemnités de fin de carrière 31
Annexe 2 : Tableau des indemnités de licenciement 32
Annexe 2b : Tableau des indemnités de licenciement 33
Annexe 3 : Grille des salaires minimas 35
Annexe 4 : Accord de branche du 25 mars 1998 sur la complémentaire santé 36
Annexe 5 : Accord de branche du 19 octobre 2009 et ses avenants sur la prévoyance complémentaire 40
Annexe 6 : Accord de branche du 14 mai 1973 sur la durée des embarquements 51
Annexe 7 : Accord de branche du 18 juin 1976 relatif à la mise en place d'un système d'assurance décès-invalidité des personnels navigants 55

1. Dispositions générales

1.1. Champ d'application

La présente convention s'applique aux personnels navigants officiers inscrits à l'Etablissement National des Invalides de la Marine (ENIM) et engagés sous contrat de travail français par des entreprises établies en France, (Métropole, Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, St Pierre et Miquelon, St Barthélémy, St Martin, Mayotte), dont l'activité principale est l'exploitation de navire ou l'activité de service auxiliaire spécifique au transport maritime listés ci-après.

Sont concernées toutes les entreprises précédemment couvertes par la convention collective nationale officier du 30 septembre 1948 et, notamment, les entreprises classées dans la nomenclature APE sous les codes :

- Transports maritimes et côtiers de passagers[1] ;
- Transports maritimes et côtiers de fret[2] ;
- Le renflouage maritime[3] ; dragage ; lamanage.

La présente convention se substitue à la convention du 30 septembre 1948 visée à l'article 7 du décret n°99-195 du 16 mars 1999 relatif à l'application des conditions de l'Etat d'accueil.

La présente convention collective ne s'applique pas :

- aux entreprises délégataires de service public de passage d'eau, opérant sous pavillon français premier registre, ainsi que celles exerçant une activité de transport de fret ou de passagers sur des passages d'eau en France métropolitaine et les départements d'Outre- Mer. Par passage d'eau, il faut entendre toute activité exclusivement de navigation fluviale ou côtière reliant les deux rives d'un fleuve ou deux ports continentaux et insulaires proches, dans une zone limitée à 20 milles des côtes (notamment GASPE) ;
- aux entreprises de remorquage portuaire (APERMA) ;
- aux entreprises exerçant l'activité de pilotage maritime ;
- aux salariés des Grands Ports Maritimes.

Les entreprises exclues de son champ d'application ne peuvent en aucun cas prétendre au bénéfice des accords collectifs visant ce même champ, et notamment :

- L'Accord du 25 mars 1998 sur la complémentaire santé (annexe 4) ;
- L'Accord du 19 octobre 2009 sur la prévoyance et ses avenants (annexe 5)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, une entreprise exclue peut adhérer à la présente convention dès lors qu'elle n'est pas couverte à titre obligatoire par une autre convention de branche plus favorable.

1.2. Entrée en vigueur et durée

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention, conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

La présente convention collective entrera en vigueur le 1er jour du mois civil suivant celui de la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Les partenaires sociaux rappellent que la convention de branche ne doit pas remettre en cause l'organisation du travail et les accords existants dans les entreprises.

---

[1] APE 50.10 (NAF 611A)
[2] APE 50.20 (NAF 611B)
[3] APE 52.22.15

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

1.3. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national selon les dispositions légales et réglementaires ou toute organisation patronale représentative au plan national qui n'est pas partie prenante à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la présente convention et fait l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

1.4. Révision

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute demande de révision, totale ou partielle de la présente convention par l'une des parties signataires est notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive. Elle est accompagnée d'un projet d'avenant des dispositions dont la révision est demandée.

L'ensemble des organisations syndicales d'officiers représentatives dans la branche sera invitée à négocier sur les propositions à réviser. Ces négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par le dernier récipiendaire.

L'accord portant révision de la convention peut être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires de la présente convention, selon les textes règlementaires en vigueur.

1.5. Dénonciation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la présente convention peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail moyennant un préavis de 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant la date de dépôt de la dénonciation auprès des services de l'Administration du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Au vu de l'état d'avancement des négociations, les partenaires sociaux peuvent unanimement convenir de prolonger le délai de survie de la convention collective.

L'auteur de la dénonciation la notifie à l'ensemble des organisations signataires de la convention dans le respect de la réglementation applicable.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes ou avenants de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes ou avenants de la présente convention collective.

1.6. Substitution aux dispositions conventionnelles antérieures

La présente convention par l'effet de la révision se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles précédemment en vigueur dans la branche pour les personnels navigants officiers et visées en annexe. Outre les accords formation mentionnés au chapitre 7, seuls les accords suivants sont maintenus et conservent leur autonomie :

- Accord du 25 mars 1998 sur la complémentaire santé (annexe 4) ;
- Accord du 19 octobre 2009 sur la prévoyance et ses avenants (annexe 5) ;
- Accord du 14 mai 1973 sur la durée des embarquements (annexe 6) ;

- Accord de branche du 18 juin 1976 relatif à la mise en place d'un système d'assurance décès-invalidité des personnels navigants (annexe 7).

Les accords qui restent en vigueur sont susceptibles d'évolution conformément aux dispositions qu'ils prévoient ou en l'absence de dispositions spécifiques conformément aux dispositions légales et réglementaires prévues à cet effet. En cas de contradiction entre les avenants ou annexes maintenus en vigueur et la présente convention, les dispositions de la présente convention prévalent.

1.7. Définitions

Aux fins de la présente convention, le terme « Armement » désignera toute entreprise d'armement maritime entrant dans le champ d'application de la convention, employant des salariés exerçant la profession d'officier ou de marin personnel d'exécution pour le compte de laquelle un navire est armé.

Le terme « navire » désignera tout navire armé par l'entreprise d'armement maritime et soumis au régime légal français.

Le terme « capitaine » désigne toute personne qui exerce de fait le commandement d'un navire dont la fonction exige un brevet d'officier.

Le terme « officier », lorsqu'il n'est pas précisé de fonctions, désigne toute personne remplissant une fonction pour laquelle est exigé un brevet d'officier ou entrant dans la catégorie « officiers » dans le classement catégoriel prévu par le décret n° 52-540 du 7 mai 1952. Il désigne également les élèves officiers de l'Ecole Nationale Supérieure Maritime[4].

Au sens du code des transports, constitue du « travail effectif » à bord le temps pendant lequel le personnel embarqué est, par suite d'un ordre donné, à la disposition du capitaine, hors des locaux qui lui servent d'habitation à bord.

Le terme « disponibilité » désigne la période pendant laquelle l'officier n'est ni en congés-repos, ni en embarquement, mais en attente d'un embarquement.

[4] Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1111-3 du code du travail

2. Dialogue social

Les dispositions du présent chapitre doivent se lire conjointement avec celles de la convention collective des personnels navigants d'exécution et non de manière cumulative.

2.1. Au niveau de la branche

2.1.1. Commission paritaire

2.1.1.1. Compétences

La commission paritaire des personnels navigants des entreprises de navigation connait des questions sociales relevant de la branche professionnelle.

A cet effet, elle est l'instance de négociation des accords collectifs. Il s'agit notamment des négociations prévues, à titre obligatoire, par la législation en vigueur. Elle émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche. Elle exerce les compétences fixées par les accords interprofessionnels (ANI) sur la formation et l'emploi.

2.1.1.2. Organisation générale

La commission paritaire des personnels navigants des entreprises de navigation est constituée à parité, d'une part, des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et, d'autre part, des représentants des employeurs[5].

Sauf cas exceptionnel la convocation à une réunion est adressée par le secrétariat, au moins 10 jours à l'avance, aux membres de la commission paritaire des personnels navigants des entreprises de navigation. Cette convocation précise l'objet de la réunion.

La présidence de la commission paritaire des personnels navigants des entreprises de navigation est assurée par le responsable de la délégation des employeurs, et son secrétariat est tenu par les services d'Armateurs de France.

La commission paritaire des personnels navigants des entreprises de navigation peut, dans les conditions précisées à l'article 2.1.1.3 se réunir :

- en formation plénière (au moins 3 réunions par an dont une dédiée à la CPNEFP) ;
- en instance : " interprétation et recommandation ».

Par ailleurs, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la commission paritaire des personnels navigants des entreprises de navigation se prononcera sur la validité des accords collectifs conclus avec les représentants élus des entreprises de la branche de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement.

2.1.1.3. Fonctionnement

Les membres de la commission paritaire des personnels navigants des entreprises de navigation sont membres de droit de l'ensemble des formations et groupes techniques de cette instance.

2.1.2. Commission d'interprétation et recommandation

La commission paritaire des personnels navigants des entreprises de navigation se réunit en formation "interprétation et recommandation" lorsqu'elle est saisie par l'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires au niveau de la branche ou par la délégation

[5] Les accords de défraiement précisent la composition de la commission en tenant compte des dispositions de la loi n°2008-789 du 20 août 2008

des employeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au président de la commission, pour émettre un avis sur les problèmes d'interprétation et d'application des accords collectifs et de la présente convention.

La parité est respectée dès lors que les 2 délégations, syndicale et patronale, sont représentées.

Cette formation doit se réunir dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande. Seules les organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif concerné ont voix délibérative.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner les débats et les éventuelles positions communes. Il est transmis à toutes les organisations syndicales de salariés représentatives signataires et à l'ensemble des entreprises adhérentes d'Armateurs de France.

En cas de divergence sur l'interprétation d'un texte, la commission nationale de la négociation collective peut être saisie conformément à la législation en vigueur.

2.1.3. Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) a pour rôle de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux de la branche, sur la situation et l'évolution de l'emploi et de la formation, notamment en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Ses rôles et missions sont définis dans l'accord de branche relatif à la formation professionnelle des personnels navigants.

2.1.4. Indemnisation des représentants syndicaux participant aux réunions paritaires

Le temps des réunions paritaires de branche est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré en tant que tel. Les officiers concernés informent leur employeur dès réception de leur convocation.

Les officiers bénéficient de l'indemnisation des frais engagés pour se rendre aux réunions paritaires de branche sur présentation de justificatifs et selon les modalités fixées par accord[6] entre les organisations syndicales et Armateurs de France.

2.2. Au niveau de l'entreprise

Le présent article fera l'objet d'un accord ultérieur dés la publication du décret fixant les adaptations du droit du travail pour l'exercice du droit syndical dans les conditions particulières liées au travail maritime.

2.2.1. Droit syndical

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les officiers d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions légales et réglementaires.

Le droit syndical s'exerce dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires. La négociation collective s'exerce conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Ainsi, le droit de négocier des accords d'entreprises revient aux organisations syndicales représentatives et représentées dans l'entreprise, et, à défaut, aux représentants du personnel.

Afin de permettre une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et le mandat syndical, le détenteur d'un mandat d'une organisation syndicale présente dans l'entreprise peut demander à l'employeur, une fois tous les 2 ans, en cours de mandat, un entretien pour étudier

[6] Accord du 30 juin 2011 à la date de signature de la présente convention

sa situation, notamment en matière de formation, d'évolution de carrière et, le cas échéant, de maintien de ses brevets.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les employeurs ne prennent pas en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

2.2.2. Institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel sont constituées dans les entreprises dans les conditions légales et réglementaires.

2.2.2.1. Comité d'entreprise

Le Comité d'entreprise est constitué et fonctionne dans les conditions prévues par les lois et règlements applicables aux entreprises de navigation maritime. La représentation des personnels navigants officiers au Comité d'entreprise est effectuée selon les dispositions légales et réglementaires spécifiques aux entreprises de navigation maritime[7].

Chaque entreprise fixe compte tenu des dispositions légales ou réglementaires en vigueur, sa participation au financement des activités sociales et culturelles gérées par le Comité d'entreprise.

2.2.2.2. Délégation unique du personnel

Conformément à la réglementation[8], dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur a la possibilité de mettre en place une Délégation Unique du Personnel (DUP).

2.2.2.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué et exerce ses missions dans les conditions légales ou réglementaires en vigueur[9] en tenant compte des dispositions légales ou réglementaires spécifiques aux armements maritimes[10].

2.2.2.4. Délégué de bord

A bord des navires, la représentation des personnels est assurée par les délégués de bord. Cette représentation est constituée et exerce ses missions en tenant compte des dispositions légales et réglementaires spécifiques aux armements maritimes[11].

Lorsque l'équipage d'un navire comporte au moins huit officiers, dont le capitaine, il est mis en place un délégué titulaire et un suppléant.

---

[7] art D 742-3 du code du travail maintenu en vigueur par Décret n°2009-289 du 13 mars 2009 à la date de signature de la convention

[8] Article L. 5543-2 du code des transports

[9] L. 2261-22 II du code du travail en vigueur à la date de signature de la convention

[10] Art R 742-8-1 du Code du Travail maintenu en vigueur par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 à la date de signature de la convention

[11] Décret n°78-389 du 17 mars 1978 en vigueur à la date de signature de la convention

2.2.2.5. Crédit d'heures

Sauf dispositions légales, règlementaires ou conventionnelles particulières ou plus favorables, le crédit d'heures mensuelles minimum est défini dans le tableau ci-après.

Délégation	Effectif de l'entreprise	Heures de délégation mensuelles
Délégué syndical	De 50 à 150 De 151 à 500 Au-delà de 500	10 15 20
Comité d'entreprise	> 50 salariés	20
Délégué du Personnel et délégué de bord	11 à 49 = ou >50	10 15
Délégation unique du personnel	< 200 salariés	20
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	50 à 299 300 à 499 500 à 1499 >1500	5 10 15 20
Représentant syndical auprès du comité d'entreprise	A partir de 500 salariés	20
Représentant de la section syndicale	A partir de 50 salariés	4

2.2.3. Règlement des conflits collectifs de travail

Les parties signataires de la présente convention conviennent d'adopter, sauf dispositions relevant d'accords d'entreprise et ayant le même objet, la procédure de conciliation définie aux articles L2522-1 et suivants du code du travail en tenant compte des dispositions légales et règlementaires spécifiques applicables aux entreprises.

Il est rappelé que les dispositions sur la procédure de médiation définie aux articles L. 2523-1 et suivants du code du travail, peuvent également être appliquées.

3. Contrat de travail

3.1. Principes généraux

3.1.1. Non-discrimination

En ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle, la rémunération, les mesures d'intéressement, le reclassement, le renouvellement d'un contrat, l'employeur ne prend pas en considération, les éléments suivants : le nom, l'apparence physique, l'origine, les convictions religieuses, les opinions, les mœurs, le sexe, l'âge, l'appartenance supposée ou réelle à une ethnie, une nation ou une race, l'orientation sexuelle, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'état de santé ou le handicap, le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel, l'exercice normal du droit de grève.

3.1.2. Egalité professionnelle homme - femme

L'égalité entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique des entreprises. A cette fin, les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes.

L'égalité entre les hommes et les femmes implique que les femmes puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail.

3.1.3. Officiers handicapés

La profession d'officier de la marine marchande requiert des conditions d'aptitude particulières (ECAP) définies par la loi et la réglementation en matière de personnes handicapées.

Cependant sous réserve d'obtention d'un certificat d'aptitude délivré par l'autorité compétente (à ce jour le médecin des gens de mer), les entreprises assurent l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes handicapées conformément à la législation en vigueur.

Dans ce cadre, les employeurs prennent notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et peuvent, tout en préservant l'intégrité physique et morale de la personne, mener des actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise afin d'assurer la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer la profession d'officier. Ces dernières bénéficient, sous réserve de l'application de dispositions légales qui leur seraient propres, des mêmes droits que l'ensemble des officiers.

3.2. Embauche et exécution du contrat

Les officiers sont engagés dans les conditions du code des transports. Ils doivent remplir, lors de leur embauche, les conditions définies par les lois et règlements en vigueur pour leur profession.

Tout officier embauché dans une entreprise d'armement maritime est titulaire d'un contrat de travail écrit, aussi appelé contrat d'engagement maritime, conformément aux dispositions du code des transports.

Sous réserve des dispositions des articles 4.3.2 et 4.3.3, tout officier est tenu d'exécuter les tâches qui incombent à la fonction pour laquelle il est embauché.

Sans préjudice des dispositions relatives au droit de retrait, compte tenu des impératifs de sûreté et de sécurité à bord des navires, l'officier ne peut débarquer sans l'autorisation du capitaine. En cas de désaccord, celui-ci sera soumis à soumis à l'autorité maritime.

Les officiers ont droit à un entretien professionnel à leur demande tous les 2 ans.

3.3. Contrat à Objectif Défini

Pour les officiers, conformément aux dispositions légales et réglementaires, un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise définissent les conditions d'application et de mise en œuvre du contrat à durée déterminée à objectif défini[12].

3.4. Période d'essai

Tout officier entrant au service de l'entreprise est soumise à une période d'essai. La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément prévue dans le contrat de travail.

Pour les officiers engagés sous contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai est celle qui est fixée par les dispositions légales et réglementaires.

Conformément aux dispositions légales[13] lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la durée d'embarquement effectif de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat. Cette disposition s'applique au nouveau contrat qu'il soit conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée. Cette règle ne s'applique pas si le nouvel emploi exige de l'officier des qualités et des compétences différentes de ses fonctions précédentes.

Conformément aux dispositions prévues par le code des transports, la durée maximale de la période d'essai pour les officiers engagés en contrat à durée indéterminée est fixée comme suit :

4 mois d'embarquement effectif éventuellement renouvelables une fois pour la même durée, portant la durée maximale totale de la période d'essai à 8 mois d'embarquement effectifs.

Sauf dans les cas visés ci-après, le temps pendant laquelle l'officier est à l'essai ne peut dépasser 12 mois calendaires (embarquement et congés-repos acquis suite à l'embarquement) :

- En raison des contraintes organisationnelles liées à ce type de navigation (gestion des embarquements), cette limite est portée à 14 mois calendaires dans les entreprises qui pratiquent des embarquements supérieurs ou égaux à 2 mois ;
- Conformément à la réglementation, les cas de suspension du contrat de travail qui ne résultent pas de la prise des congés-repos acquis lors de l'embarquement (par exemples : maladie ou congé sans solde) ne sont pas pris en compte dans le calcul des limites de 12 ou 14 mois calendaires.

Un accord d'entreprise ou un contrat de travail peut fixer des durées plus courtes.

Le renouvellement de la période d'essai sera notifié par écrit avant l'expiration du délai de 4 mois.

La rupture de la période d'essai se réalise dans les conditions prévues par le code des transports[14].

---

[12] Ordonnance n° 2009-717 du 18 juin 2009 portant adaptation aux marins de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail.
[13] Article L. 1243-11 du code du travail.
[14] L 5542-16 ; L 5542-17 et L 5542-38.

3.5. Discipline

3.5.1. Sanctions disciplinaires

Les sanctions écrites applicables sont, notamment :

- Avertissement ;
- Blâme ;
- Mise à pied disciplinaire pour une durée déterminée ;
- Rétrogradation ;
- Licenciement pour faute.

Les sanctions sont prononcées par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le capitaine, comme tout officier, bénéficie des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables en matière de sanction disciplinaire.

Lorsque la sanction envisagée est un avertissement ou un blâme, l'employeur, ou son représentant, peut recueillir les explications de l'officier au cours d'un entretien conformément aux dispositions légales et réglementaires. Lorsque les contraintes liées à la navigation rendent impossible la tenue d'un entretien, l'officier est invité à formuler ses remarques par écrit.

Lorsque la sanction envisagée est la mise à pied pour une durée déterminée, la rétrogradation ou le licenciement pour faute, l'employeur doit convoquer l'officier à un entretien préalable, conformément aux dispositions légales et règlementaires et respecter les délais et échéances prévues par la règlementation en vigueur. A la demande de l'officier ou à l'initiative de l'employeur, une commission de discipline se réunit pour formuler un avis sur la faute reprochée à l'officier.

3.5.2. Commission de discipline

La commission de discipline, réunie à la demande de l'officier ou à l'initiative de l'employeur, ne se substitue pas à la procédure disciplinaire prévue par les dispositions légales et réglementaires.

3.5.2.1. Réunion à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur souhaite réunir la commission de discipline, il en informe l'officier dans la lettre de convocation à un entretien préalable. Il organise la réunion de la commission et l'entretien préalable dans le respect des délais de prévenance légaux et réglementaires prévus pour l'entretien préalable. Il informe l'officier des lieux, dates et heures de la réunion de la commission et de l'entretien dans le courrier de convocation à l'entretien préalable.

3.5.2.2. Réunion à l'initiative de l'officier

Lorsque l'employeur ne prend pas l'initiative de réunir la commission de discipline, il convoque l'officier à un entretien préalable conformément aux dispositions légales et réglementaires. Il informe l'officier, dans la lettre de convocation à cet entretien préalable, de la possibilité qu'il a de demander la réunion d'une commission de discipline. L'officier dispose d'un délai de 7 jours calendaires, à réception de la lettre de convocation, pour notifier à son employeur sa demande de réunir cette commission.

Si l'officier ne demande pas la tenue d'une commission, l'entretien préalable se tient à la date prévue par l'employeur et notifiée dans la lettre de convocation.

Si l'officier demande la tenue de la commission, l'employeur doit la réunir dans les 15 jours calendaires suivant la réception de sa demande. Il informe l'officier par courrier des dates retenues pour la tenue de la commission et pour l'entretien préalable dans le respect des délais de prévenance légaux et réglementaires.

3.5.2.3. Composition de la commission

La commission est composée de quatre membres avec voix délibérative et de la manière suivante :

Pour l'employeur, l'employeur lui-même, ou son représentant, siégeant en qualité de Président ; et un membre de l'entreprise désigné par l'employeur non directement impliqué ou concerné par les faits reprochés.

Pour l'officier, deux officiers disponibles pour la réunion et choisis par l'officier mis en cause.

L'officier peut se faire assister d'une personne de son choix.

La commission est valablement constituée même en l'absence de membres choisis par l'officier dès lors qu'ils ont été valablement convoqués par l'employeur par lettre recommandée avec accusé réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

3.5.2.4. Avis de la Commission

L'employeur tient à la disposition de l'officier convoqué et des membres de la commission l'ensemble des pièces du dossier disponibles au moment de la demande de réunion de la commission de discipline et illustrant les faits reprochés.

La commission de discipline entend l'officier, s'il est présent et s'il le souhaite, avant délibération. Elle rend un avis écrit avant la clôture de la réunion. Cet avis est porté à la connaissance de l'officier au plus tard avant la tenue de l'entretien préalable. A défaut de consensus, la voix du président est prépondérante.

3.6. Rupture du contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée peut prendre fin notamment par :

- Rupture de la période d'essai
- Démission
- Accord entre les parties
- Départ à la retraite
- Licenciement
- Décès de l'officier

Pour le calcul des indemnités visées ci-après, le mois de salaire est égal au douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois, ou les 3 derniers mois si cela est plus favorable, précédant la date de notification du licenciement (ou du départ à la retraite) comprenant tous les éléments fixes et récurrents, hors primes (notamment prime de fin d'année) et indemnité de nourriture.

3.6.1. Démission

En cas de démission, l'officier est tenu d'exécuter un préavis conformément aux dispositions légales et réglementaires[15]. La durée du préavis est d'un mois.

3.6.2. Départ à la retraite

L'officier qui remplit les conditions légales et réglementaires pour bénéficier d'une retraite doit mettre fin à son contrat afin de percevoir ses indemnités conventionnelles. Dans ce cas il en informe son employeur en respectant un préavis tel que défini à l'article L. 1237-10 du code du travail.

[15] Articles L. 5542-4, L 5542-38 et L. 5542-43 du code des transports

3.6.2.1. Indemnités de fin de carrière

En cas de départ à la retraite, l'officier bénéficie d'une indemnité de fin de carrière d'un montant fixé dans la grille figurant en annexe 1.

3.6.3. Licenciement

L'officier peut être licencié dans les conditions définies par les lois et règlements en vigueur.

Sauf faute grave ou lourde, il bénéficie d'un préavis établi et exécuté conformément aux dispositions légales et réglementaires[16].

3.6.3.1. Indemnités de licenciement

Sauf faute grave ou lourde, l'officier licencié bénéficie d'une indemnité de licenciement d'un montant fixé dans les grilles figurant en annexes 2a et 2b.

[16] Article L. 5542-43 du code des transports (moins de deux ans d'ancienneté : 1 mois ; plus de ans d'ancienneté : 2 mois)

4. Emploi et rémunérations

4.1. Classification des emplois

Les emplois d'officiers se déclinent en fonctions opérationnelles et de directions :

Fonctions opérationnelles :

- Officier pont ;
- Officier mécanicien ;
- Officier électricien / électronicien.

Fonctions de direction :

- Seconds ;
- Chef mécanicien ;
- Capitaine.

L'embauche et l'emploi d'un officier à ces fonctions sont liés à la possession d'un titre aux prérogatives suffisantes définies notamment par la convention STCW et compte tenu des caractéristiques du navire.

Cette classification n'exclut aucune autre fonction d'encadrement exercée à bord du navire (commissaire de bord, lieutenant commissaire, commissaire chef de service,médecin...).

4.2. Evolution de carrière

Compte tenu de la réglementation relative aux qualifications requises pour occuper certains emplois, et notamment des besoins de formation afférents aux emplois de seconds, chef mécanicien ou capitaine, l'évolution de carrière des officiers s'opère dans les conditions définies ci-après.

4.2.1. Remplacement ou affectation temporaire dans une fonction supérieure

Hors cas de promotion, en cas d'absence d'un officier ou d'augmentation temporaire d'activité, si l'organisation du travail le permet, les affectations s'effectueront de préférence par la voie interne en fonction des compétences et ressources disponibles dans l'entreprise.

Ainsi, un officier peut être affecté à un poste de qualification supérieure pour remplacer un autre officier temporairement absent et pour une durée prévue contractuellement. Il en ira de même en cas d'augmentation temporaire de l'activité de l'entreprise.

Il perçoit pour la durée de son affectation la rémunération afférente à ce poste. Il sera tenu compte des durées de ces remplacements dans les perspectives d'évolution professionnelle de l'officier.

4.2.2. Promotion

L'avancement des officiers s'effectue dans la limite des postes disponibles et des qualifications afférentes à leurs brevets ainsi que selon les modalités fixées par les règlements ou accords particuliers des entreprises.

A défaut de règlement ou d'accord d'entreprise, les promotions sont décidées par l'entreprise au vu des postes disponibles, de l'ancienneté, des qualifications et des compétences du marin. Il sera tenu compte des évaluations.

Les promotions sont précédées d'une période probatoire dont les conditions et la durée sont fixées par avenant et identiques à celles définies pour la période d'essai (article 3.4). Cette période peut être scindée en fonction des disponibilités opérationnelles des navires. Pour un

poste similaire, les périodes de remplacement ou d'affectation définies à l'article 4.2.1 sont déduites de la période probatoire.

Pour les officiers polyvalents, la période probatoire de 4 mois (renouvelable 1 fois) dans de nouvelles fonctions dans un service (pont ou machine) est réduite à 3 mois (renouvelable 1 fois) dans ce service (pont ou machine) dès lors que l'officier a exercé une fonction de rang équivalent dans l'autre service pendant au moins 1 mois. Cette période probatoire s'effectue dans les conditions et durées définies pour la période d'essai (article 3.4).

Lorsqu'il est mis fin à la période probatoire avant son terme, à l'initiative de l'officier ou de l'employeur, l'officier retrouve son emploi précédent et la rémunération qui s'y rattache.

A l'issue de la période probatoire, l'officier est confirmé dans ses nouvelles fonctions et la rémunération qui y est attachée.

Une promotion en cours de période d'essai met fin automatiquement à cette dernière. La promotion peut néanmoins être assortie d'une période probatoire dans les nouvelles fonctions.

4.2.3. Annuaire des officiers

L'employeur met à jour annuellement « l'annuaire des officiers ». Ce document à usage interne de l'entreprise, indique pour chaque officier présent dans l'entreprise au 1er janvier de chaque année, les informations professionnelles suivantes :

- Date d'entrée dans l'entreprise
- Date de fin de période d'essai
- Date de fin de période probatoire dans la fonction occupée.
- Pour les officiers, la nature du brevet et dans la mesure du possible sa date d'obtention.

Il est communiqué aux organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

4.3. Rémunération minimale de branche

Les salaires minima de branche font l'objet d'une négociation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche.

4.3.1. Principes généraux

Sous réserves de dispositions plus favorables au niveau des entreprises, compte tenu des rythmes propres à la navigation, des modes d'organisation propres à chaque type de navire (notamment au long cours et cabotage), du fait que le personnel navigant ne travaille pas nécessairement dans le cadre d'un horaire hebdomadaire permettant le décompte mensuel des heures de travail, les barèmes de salaires minima de branche sont établis en considération d'une durée du travail calculée sur une base annuelle : 1607 heures de travail effectif sur 12 mois[17].

Pour éviter les variations salariales liées aux différentes situations d'embarquement et de repos, la rémunération annuelle comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis dans le cadre d'une année y compris notamment :

- Les éléments de rémunération perçus au titre des périodes d'embarquement,
- Les éléments de rémunération perçus au titre des congés repos ;
- Les éléments de rémunération perçus au titre des éventuelles périodes où l'officier est en disponibilité ;
- Les avantages en nature afférents aux périodes citées ci-dessus[18].

Sont exclus de la rémunération annuelle au titre de l'année N :

---

[17] Correspondant à la durée légale du travail.

[18] Incluant la part de l'indemnité de nourriture considérée comme avantage en nature en application de la réglementation applicable à la date de signature du présent texte.

- Les sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et l'épargne salariale ;
- Les remboursements de frais ;
- La rémunération des heures supplémentaires ;
- Les éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1;
- Les primes et gratifications ayant un caractère aléatoire et exceptionnel ;
- La prime de fin d'année visée à l'article 4.3.4.

Le montant total de la rémunération annuelle perçu par l'officier est au moins égal au montant minimal du salaire pour 1607h de travail effectif sur la même période et défini par la grille des salaires minimaux de la présente convention.

Dans l'hypothèse où l'officier n'aurait pas perçu l'intégralité du minimum annuel, une régularisation devra être effectuée au plus tard à la fin du premier mois de l'année suivante.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de niveau de grille ou en cas d'absence indemnisée ou non, l'appréciation du minimum annuel s'effectue *prorata temporis*.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération minimale annuelle fait l'objet d'un calcul *prorata temporis* tenant compte de la durée du travail contractuelle.

Les barèmes des salaires minima constituent un socle commun à toutes les entreprises de la branche. En aucun cas, la modification des barèmes de salaires minima ne saurait avoir d'effet automatique sur la révision des salaires réels, quelles que soient la forme et la structure des barèmes existant dans les entreprises. Tout au plus celles-ci peuvent elles autoriser la branche à formuler des recommandations salariales.

L'application des barèmes minima assure le respect non seulement de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes mais aussi du principe « à travail égal salaire égal ». Lorsqu'elles appliquent des barèmes différents du barème conventionnel, les entreprises veillent à ce que cette égalité soit respectée. En cas d'écart de rémunération constaté, et à défaut de motif objectif justifiant une différence de traitement (tels que l'expérience, l'ancienneté, les objectifs atteints etc.), elles veilleront à y remédier.

L'application des barèmes minima annuels ne fait pas obstacle à l'obligation pour les employeurs de verser mensuellement la rémunération des officiers, ni a la possibilité, conformément à l'article L. 5544-8 du code des transports de forfaitiser la rémunération du travail supplémentaire.

4.3.2. Temps partiel

L'organisation et la mise en place du travail à temps partiel pourra faire l'objet d'un accord de branche ou d'entreprise.

4.3.3. Exécution du contrat de travail

Les officiers disposent d'une latitude dans la gestion de leur temps de travail dans le respect des contraintes d'organisation des services nécessaires à la bonne marche du navire. Ils sont tenus d'accomplir toute tâche requise par la fonction qu'ils occupent à bord et par la bonne marche du navire. Leur rémunération tient compte de ces éléments. A contrario, dans l'exercice de leurs fonctions, les officiers ne peuvent être astreints à des tâches dont l'exécution incombe normalement à d'autres officiers ou personnels d'exécution, sauf en cas de force majeure et circonstances exceptionnelles.

Si un officier prévu au rôle manque à l'effectif réglementaire son salaire brut sera réparti entre les officiers qui sont appelés à assurer son travail ou son quart.

4.3.4. Prime de fin d'année

Au 31 décembre de chaque année, les officiers qui totalisent au moins trois mois de présence effective au cours des 12 derniers mois bénéficient d'une prime de fin d'année égale à un douzième de la rémunération annuelle minimale correspondant à son niveau de classification dans les grilles de rémunération de la présente convention collective.

Cette prime est calculée au prorata du temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année écoulée. Les officiers démissionnaires qui ne sont plus présents au 31 décembre ne peuvent bénéficier du versement de la prime. Les officiers en préavis à cette date bénéficient du versement de la prime.

Pour le calcul du temps de présence dans l'entreprise, sont pris en compte les embarquements, les congés acquis au titre de l'embarquement, le temps de disponibilité et les absences assimilées par la loi à du travail effectif tels que les arrêts consécutifs à des accidents du travail ou des maladies professionnelles.

4.3.6. Nourriture

L'indemnité de nourriture est versée dans les conditions définies par les lois et règlements en vigueur ainsi que les conventions internationales auxquelles la France est soumise.

4.3.7. Frais de déplacement

L'officier appelé à se déplacer pour les besoins du service sur ordre de l'employeur ou de ses représentants, est indemnisé des frais correspondants aux dépenses supportées suivant les modalités particulières à chaque entreprise. Les frais de déplacement sont remboursés sur la base d'un forfait qui fait l'objet d'un accord d'entreprise ou au réel sur justificatif. Dans ce dernier cas, les officiers sont remboursés de leurs frais de transport sur la base du tarif de 1ère classe SNCF.

Dans les entreprises pratiquant une exploitation organisée sur plusieurs semaines (anciennement dénommé « cycle ») et d'une périodicité inférieure à 30 jours, les frais de route relatifs à l'acheminement individuel pour les relèves font l'objet d'un accord d'entreprise. A défaut, l'entreprise fournit, à l'officier concerné, les éléments justificatifs, lui permettant une éventuelle déduction fiscale.

4.3.8. Ancienneté

Dans le cas où l'entreprise pratique une rémunération affectée d'un supplément d'ancienneté, il est tenu compte pour la détermination de la rémunération des officiers venant à changer d'entreprise des deux tiers de l'ancienneté de service acquise antérieurement dans la fonction pour laquelle il est à nouveau engagé et/ou dans les fonctions supérieures qu'il a éventuellement occupées.

Pour les officiers en provenance de la pêche, il sera tenu compte des périodes de service validées à l'exception de toutes périodes de suspension de contrat accomplies à la pêche dès lors qu'il aura réuni trois ans de service continus dans la navigation au commerce.

Compte tenu des spécificités du métier d'officier soumis à conditions d'aptitude, les femmes en situation de grossesse médicalement constatée peuvent être déclarées temporairement inaptes à la navigation. En conséquence, dans un souci d'égalité homme / femme et à défaut de reclassement temporaire possible à terre, la période entre la date de suspension du contrat et le début de congé maternité est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

4.3.9 Grille des salaires minimas de branche

Les salaires minimas annuels (annexe 3) s'entendent pour 1607h de travail effectif sur une période de 12 mois calendaires. Le salaire mensuel pour une activité à temps plein (soit 35h par semaine en moyenne) ne peut être inférieur au salaire mensuel lissé minimal de branche (salaire annuel divisé par 12).

5. Temps de travail / organisation du travail

5.1. Durée du travail

Conformément aux lois, règlements[19] et conventions internationales en vigueur, la durée du travail est organisée sur la base de 8 heures par jour en période d'embarquement.

Afin de tenir compte de la saisonnalité, des besoins d'exploitation et des contraintes de navigation à la mer les entreprises peuvent organiser la durée du travail sur une base supérieure à la semaine alternant les périodes d'embarquement et les périodes de repos à terre.

Ces dispositions sont sans préjudice des durées maximales de travail et minimum de repos conformément aux dispositions légales et réglementaires[20].

5.2. Organisation du travail

Chaque entreprise définit l'organisation du travail à bord du navire en fonction du type de navigation et de son exploitation : la période de référence peut être hebdomadaire, sur une durée supérieure à la semaine (anciennement dénommé « cycle ») ou annuelle.

Par défaut, la période de référence est annuelle.

L'article 3122-2 du code du travail prévoit un délai de prévenance de 7 jours pour les changements de dates d'embarquement. Ce délai peut être inférieur à 7 jours notamment lorsque le changement est rendu nécessaire par un remplacement d'un officier qui se trouve dans l'impossibilité de prendre son poste ou un changement dans la date d'arrivée du navire[21].

En application de l'article L. 3122-2 et suivants du code du travail, le respect de la durée légale du travail et le décompte des heures supplémentaires s'apprécient dans le cadre de la période de référence. Ces heures supplémentaires peuvent être rémunérées au taux légal et/ou faire l'objet d'un repos compensateur. Les entreprises peuvent déterminer dans le cadre de leur politique salariale de forfaitiser la rémunération ou la compensation des heures supplémentaires. Ces dispositions au sein d'une entreprise peuvent être différentes pour les officiers et pour les personnels d'exécution, compte tenu des contraintes spécifiques à chaque catégorie.

En outre conformément aux dispositions légales[22], un tableau de service est établi par le capitaine du navire qui consulte les délégués de bord. Il est annexé au journal de bord et affiché dans les locaux réservés à l'équipage.

Le tableau indique pour chaque fonction :

- Le programme de service à la mer et au port ;
- Le nombre maximal d'heures de travail ou le nombre minimal d'heures de repos, prescrits par la législation, la réglementation et la convention collective applicable.

Les modifications apportées à ce tableau en cours de voyage sont consignées dans le livre de bord ou annexées à celui-ci et affichées dans les locaux de l'équipage. Le capitaine, qui prend les mesures nécessaires pour que les conditions en matière d'heures de travail et d'heures de repos des officiers soient respectées.

[19] Article 3 du décret n° 2005-305
[20] Décret n° 2005-305 à la date du présent texte.
[21] Article L. 3122-2 du code du travail
[22] Article 17 du décret n° 2005-305 à la date du présent texte.

5.3. (Sans objet)

5.4. Conduite

A l'exception des entreprises pratiquant une exploitation organisée sur une durée supérieure à la semaine (anciennement « cycle ») d'une périodicité inférieure à 30 jours, les officiers bénéficient de la conduite sauf en cas de débarquement volontaire.

La conduite se définit comme le voyage effectué, à la demande de l'employeur, par l'officier depuis son domicile fiscal métropolitain jusqu'à bord du navire où il est affecté et inversement.

La position de conduite n'est pas cumulable avec la position d'embarquement ou la position de congé.

5.5. Repos

5.5.1. Dispositions générales

Afin d'assurer aux marins un repos suffisant à bord des navires, les rassemblements, les exercices d'incendie, d'évacuation ou tout autre exercice prescrit par la loi et les règlements tiennent compte au mieux des périodes de repos et de repas. La durée des exercices auxquels les officiers sont tenus d'assister constitue du travail effectif et rémunéré comme tel.

5.5.2. Repos quotidien en période d'embarquement

Le repos quotidien de l'officier est établi conformément à l'article L. 5544-15 du Code des transports qui dispose que le repos quotidien à bord est d'une durée minimale de 10 heures par période de 24 heures.

Par principe, le repos quotidien ne peut être scindé en plus de deux périodes dont l'une doit être d'au moins six heures consécutives.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires[23], il peut être dérogé à ce principe pour les activités difficilement planifiables qui nécessitent un service continu. Dans ce cas le repos quotidien, sous l'autorité du capitaine, peut être scindé en plus de deux périodes, dans la limite de six, par période de vingt-quatre heures. L'une de ces périodes doit être d'une durée minimale de six heures, une autre d'au moins deux heures et les autres d'une heure.

Lorsqu'il y a plus de deux interruptions par jour de ce repos quotidien, l'entreprise doit opérer une compensation selon les modalités définies par les dispositions du code des transports[24]..

5.5.3. Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire obligatoire est en principe accordé le dimanche.

Toutefois, conformément au code des transports[25] et compte tenu des particularités des métiers maritimes le repos hebdomadaire non pris peut être différé. A ce titre, pour 30 jours calendaires d'embarquement effectif, l'officier peut bénéficier en moyenne de 4,33 jours de compensation au titre du repos hebdomadaire travaillé. Lorsqu'il est compensé, le repos hebdomadaire est intégré dans le taux de repos congés définis à l'article 5.5.8.

5.5.4. Les congés payés

Conformément au code des transports l'officier a droit, à 3 jours calendaires de congés par mois d'embarquement effectif[26]. Les autres périodes ouvrent droit aux congés payés dans les conditions légales et réglementaires.

---

[23] Décret 2005-305 et article L. 5544-16 du code des transports
[24] Article L. 5544-16 du code des transports
[25] Article L. 5544-18 du code des transports
[26] Article L. 5544-23

5.5.5. Jours fériés

Conformément au code des transports[27] le travail des officiers embarqués à l'occasion des fêtes légales mentionnées à l'article L. 3133-1 du code du travail, est compensé dans le temps de repos à terre. Pour ce faire, il est tenu compte de la journée de solidarité sauf modalité particulière arrêtées dans les entreprises.

La compensation des jours fériés travaillés est intégrée dans le taux de repos congés : tel que pour 30 jours d'embarquement effectifs l'officier bénéficie d'un jour de repos compensateur de jour férié que la période d'embarquement comporte ou non un ou plusieurs jours fériés.

Le travail du 1er mai est compensé dans les conditions légales et réglementaires.

5.5.6. Compensation des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires (décomptées sur une semaine ou toute autre période supérieure et au plus égale à l'année), si elles ne sont pas rémunérées ou forfaitisées, font l'objet d'une compensation sous forme de repos compensateur de remplacement, conformément aux dispositions légales et réglementaires, et intégré dans le taux de repos-congés défini à l'article 5.5.8.

5.5.7. Compensation responsabilité

Compte tenu du niveau particulier de responsabilité qui incombe aux navigants officiers et sauf accord d'entreprise particuliers organisant les congés différemment, les heures de travail réalisées au-delà de 48h hebdomadaire peuvent être forfaitisées par l'attribution d'un congé supplémentaire jusqu'à concurrence de 3 jours de congés compensatoires par mois d'embarquement effectif.

5.5.8. Taux global de repos-congés

Il résulte de ce qui précède un calcul du taux de congé qui intègre les congés payés et la compensation des repos hebdomadaires, des jours fériés et des heures supplémentaires si elles ne sont pas rémunérées ou forfaitisées. Ce taux tient compte de la durée légale du travail et des conditions d'exploitation du navire.

5.5.9. Rappel pendant les congés

L'officier ne peut refuser d'embarquer lorsqu'à la date du nouvel embarquement il a effectivement pris les trois-quarts des repos-congés (période incompressible) qu'il a acquis au cours du précédent embarquement.

Sauf situation imprévisible et dûment justifiée, la convocation est assortie d'un préavis de 72 heures.

La partie des repos-congés qui n'a ainsi pas été prise est ajoutée en durée aux repos-congés acquis au titre de l'embarquement consécutif au rappel anticipé de l'officier. Ce report allonge alors d'autant la période incompressible des congés suivants.

Tout officier disposant d'un reliquat de repos-congés, peut, à sa demande, bénéficier de la durée totale de ses repos-congés ; il adresse cette demande par écrit à son entreprise dans les huit jours suivant son débarquement. L'employeur est tenu de répondre à la demande.

Les officiers ayant épuisés leur droit acquis lors de précédents embarquement à congés-repos sont placés en disponibilité, et sont tenus de répondre immédiatement aux sollicitations de leur employeur.

A l'initiative de l'officier ou de l'employeur, le principe de la prise des congés repos par anticipation, à l'exception des congés payés légaux, peut être retenu dans des cas dûment

[27] Article L. 5544-22 du code des transports

justifiés (Gestion technique des navires ou obligations familiales impérieuses) et sous réserve d'un accord formel entre les 2 parties.

La prise des congés repos par anticipation ne peut dépasser 15 jours par an.

Cette disposition est sans préjudice de celles relatives aux durées maximales d'embarquements prévues par l'accord 14 mai 1973.

5.6. Congé sans solde

Un officier peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'un congé sans solde. Sauf dispositions d'entreprise plus favorable, ce congé pourra atteindre 12 mois consécutifs maximum, sans toutefois dépasser 18 mois durant toute la carrière.

La demande de congé sans solde doit être effectuée par écrit au moins 3 mois avant la date prévue pour le départ. L'employeur, ou son représentant, dispose d'un mois pour notifier sa réponse à l'officier.

Pendant la durée du congé sans solde, le contrat de travail de l'officier est suspendu et l'employeur est dégagé de ses obligations à son égard.

Sous réserve des dispositions légales et conventionnelles relatives à la formation professionnelle, indépendamment du congé sans solde prévu à l'alinéa ci-dessus et dans la limite des possibilités de l'entreprise, les officiers qui auraient à suivre les cours de l'Ecole Nationale Supérieure Maritime en vue d'acquérir des diplômes ou brevets, peuvent bénéficier, au cours de leur carrière dans l'entreprise, de congés spéciaux sans solde.

5.7. Congés pour enseigner à l'ENSM ou de détachement

Les officier peuvent après accord de l'employeur, bénéficier d'un congé sans solde pour enseigner à l'Ecole Nationale Supérieure Maritime.

Dans ce cas particulier, ils conservent le bénéfice de leur ancienneté pour la période.

La durée de ce congé est limitée à celle du contrat conclu avec l'Ecole et ne peut excéder quatre années scolaires.

La même disposition est appliquée par période de deux années renouvelables, aux officiers détachés auprès d'une organisation syndicale régulièrement constituée, aux officiers appelés à participer à la coopération ou à l'aide technique au sein de l'administration ou détachés dans un service social maritime.

5.8. Congé des officiers réservistes

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et avec l'accord de leur employeur, les officiers réservistes peuvent être mis en congé sans solde pour la réalisation des périodes militaires si l'organisation du travail le permet.

5.9. Conditions de vie à bord[28]

Les articles suivants sont sans préjudice des dispositions légales, réglementaires ou issues des conventions internationales auxquelles la France est soumise.

Les plans des projets d'emménagement des navires en commande seront, dès réception, mis à la disposition des représentants du CHSCT afin qu'ils puissent effectuer des recommandations.

[28] Reprise à l'identique des dispositions des anciennes CCN, mises en forme par thème pour une meilleure lisibilité, notamment lors de l'entrée en vigueur de la MLC.

5.9.1. Locaux communs

Le chauffage, l'éclairage et l'aération seront assurés par des moyens garantissant à l'officier un chauffage, un éclairage ou une ventilation permanente du local suivant la région fréquentée.

Les locaux comprennent : réfectoires, salles de douches avec eau douce chaude et froide, des W.C. séparés des logements d'habitation, une penderie par service pour le linge de travail. Des dispositions seront prises à bord pour permettre le lavage et le séchage du linge.

Les locaux du personnel convenablement entretenus, ils seront repeints ou lessivés chaque fois que la nécessité s'en fera sentir.

Le nettoyage en grand des locaux est assuré une fois par semaine par l'équipage, pendant les heures de travail.

Les officiers disposeront d'un carré dont les dimensions et l'équipement devront être suffisants pour le nombre probable d'officiers qui l'utiliseront en même temps. Le service du carré sera assuré par un personnel embarqué à cet effet.

5.9.2. Logement

Les locaux affectés à l'habitation des officiers seront tels qu'ils assureront une sécurité suffisante, une protection contre les intempéries et la mer, ainsi que l'isolement contre la chaleur et le froid, le bruit excessif, les odeurs et les émanations provenant des autres parties du navire.

Ils doivent être sains et disposer de moyens d'aération suffisants.

Les couchettes sont pourvues, d'un sommier métallique ou à lattes et d'un matelas rembourré d'une matière autorisée, ou d'un sommier à ressorts, ainsi que d'un traversin rembourré d'une matière autorisée ou d'un oreiller avec sa taie.

Les couchettes sont fournies en draps (deux), en alèse et en couvertures (deux et plus s'il y a lieu) ou en couettes.

Les matelas sont changés dès que nécessaire. Les draps sont changés tous les huit jours.

Lorsque les officiers seront mis dans l'impossibilité d'être logés à bord ou dans des conditions équivalentes, il leur sera alloué une indemnité de logement déterminée au niveau de l'entreprise sur une base au moins égale à celle fixées par les barèmes URSSAF.

Les officiers sont logés en cabines individuelles. Le service de cabine est assuré par un personnel embarqué à cet effet.

Chaque cabine doit être meublée convenablement et comporter au minimum une table bureau, un siège, une couchette ou lit, une armoire penderie, un lavabo avec eau courante et, en général, tous accessoires nécessaires pour assurer une habitation compatible avec les fonctions d'officier.

Dans la mesure du possible, chaque officier doit avoir à sa disposition exclusive une installation de douches à l'eau douce, chaude et froide et des W-C. installés d'une façon décente.

5.9.3. Elèves

Selon la taille du navire, l'équipement du navire permet l'accueil des élèves en nombre suffisant pour assurer leur formation.

5.9.4. Matériel

Du matériel de restauration complet est à la disposition des officiers. Il sera également fourni à chaque officier des serviettes de toilette qui seront changées chaque semaine.

5.9.5. Tenue

Des tenues spéciales seront fournies aux officiers appelés à effectuer des travaux dans les citernes, tanks, ballasts et carters de moteurs.

Les entreprises fourniront une tenue, ou une indemnité équivalente, aux officiers auxquels elles en imposent le port.

6. Garanties sociales

En cas de naufrage ou fortune de mer, la fourniture des effets destinés à permettre à l'officier naufragé ou accidenté de retourner dans son foyer est assurée aux frais de l'armement.

Sauf cas de force majeure, l'officier doit informer son employeur de toute absence pour maladie ou accident dans les 24 heures par tout moyen à sa convenance. Il doit également faire le nécessaire pour transmettre les éléments justifiant de l'arrêt de travail à son employeur et à la l'ENIM dans le respect de la réglementation en vigueur et au plus tard dans les 48 heures qui suivent la prescription médicale.

Dans la mesure du possible, les officiers malades ou blessés soignés à l'hôpital ou dans une clinique seront traités en chambre individuelle.

6.1. Prévoyance

Les officiers bénéficient de garanties collectives en cas de maladie, accident du travail et invalidité selon les dispositions conventionnelles de branche applicables.

Les dispositions relatives à la prévoyance sont définies dans l'accord de branche du 19 octobre 2009 relatif à un régime collectif obligatoire de garantie de ressource complémentaire en période de prise en charge par la caisse générale de prévoyance (annexe 5).

L'accord est annexé à la présente convention.

6.2. Complémentaire santé

Les officiers bénéficient des dispositions de l'accord de branche du 25 mars 1998 sur la complémentaire santé (annexe 4).

L'accord est annexé à la présente convention.

6.3. Décès

Les entreprises sont couvertes par l'accord de branche du 18 juin 1976 relatif à la mise en place d'un système d'assurance décès-invalidité des personnels navigants . Cet accord figure en annexe 7 et est maintenu en ce qui concerne ses dispositions. La répartition de la cotisation nécessaire à la mise en place de cette assurance est cependant répartie de manière identique à celle prévue par l'accord prévoyance du 19 octobre 2009 (Part employeur : 60% - Part officier : 40%).

En cas de décès de l'officier, l'indemnité de licenciement est versée à sa veuve/son veuf ou, à défaut, ses ayants droits.

Le corps de l'officier décédé en cours de voyage ou à l'étranger est rapatrié aux frais de l'armement.

7. Formation professionnelle

Les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 6331-1 du code du travail respectent les dispositions législatives et réglementaires et les accords professionnels de branche en vigueur concernant la formation professionnelle.

Les accords de branche relatifs à la formation du 30 juin 2011 sont à la date de signature de la présente convention :

- L'accord de branche relatif à la formation professionnelle des personnels navigants ;
- L'accord de branche relatif à la formation professionnelle des personnels sédentaire ;
- L'accord de branche relatif à l'observatoire de la branche du transport maritime.

8. Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction aux avantages acquis[29] dans l'entreprise.

Les avantages acquis ne peuvent pas, toutefois, faire l'objet d'un cumul ou d'un double emploi ni avec les dispositions législatives ou réglementaires intervenues postérieurement à leur acquisition, ni avec celles résultant de la présente convention.

[29] Au sens de l'article L. 2261-13 du Code du travail

ANNEXES

Annexe : liste des accords visés à l'article 1.6

TITRE ACCORD	DATE DE SIGNATURE
convention collective nationale officier	30/09/1948
Accord sur les salaires du personnel d'exécution	25/05/1961
Accord sur la prime dite de "minéraliers"	28/07/1961
Accord supplément de qualification	20/07/1962
Accords sur les salaires et accessoires	20 et 26 /07/1962
Avenant aux protocoles d'accord des 20 et 26 juillet 1962	12/08/1963
Accord pour réformer la structure des soldes des officiers	03/04/1964
Accord relatif à la structure des soldes des officiers	03/04/1964
Accord sur la rémunération d'un officier venant à changer d'entreprise	03/04/1964
Accord sur les salaires du personnel d'exécution	30/06/1965
Accord sur les salaires du personnel d'exécution	12/06/1967
Accord sur les salaires des garçons ne possédant ni Cam ni CAP	12/07/1967
Accord du sur la prime journalière de service à la mer sur navires pétroliers long-courriers	05/12/1967
Accord sur les barèmes	17/06/1968
Accord sur les marins possesseurs d'un CAM	17/06/1968
Accord sur les salaires du personnel d'exécution	17/06/1968
Accord sur le licenciement des personnels d'exécution	01/08/1968
Accord sur les salaires du personnel d'exécution	17/02/1970
Accord sur le supplément d'ancienneté	02/12/1971
Accord sur le supplément d'ancienneté	02/12/1971
Accord sur les marins titulaires du B. E. de Manœuvrier	07/07/1972
Accord sur l'indemnité de fin de carrière	07/07/1972
Avenant à l'accord du 7/7/1972	28/09/1972
Accord sur la prime de fin d'année	14/05/1973
Accord sur l'indemnité de fin de carrière	14/05/1973
Accord sur les marins non stabilisés en position de disponibilité	14/05/1973
Accord sur personnels d'exécution naviguant au large	12/06/1974
Accord sur les officers naviguant au large	13/06/1974
Accord sur l'indemnité de fin de carrière	12/06/1974
Accord relatifs aux congés des personnels d'exécution	10/02/1975
Accord sur le supplément d'ancienneté	08/04/1975
Accord sur le supplément d'ancienneté	08/04/1975
Accord sur les marins non stabilisés en position de disponibilité	08/04/1975
Accord sur l'indemnité de fin de carrière	08/04/1975
Accord concernant le personnel d'exécution naviguant au large (salaires et indemnités) à l'exception des dispositions relatives à la prime d'éloignement (article XII)	19/05/1976
Accord relatif à la stabilisation et titularisation des officiers	29/11/1976
Accord relatif aux salaires et congés des officiers	28/05/1982
Accord relatif aux salaires et congés des personnels d'exécution	28/05/1982

Accord relatif à la mise en place d'un système de cessation anticipée d'activité des personnels navigants de la flotte française au commerce	14/01/1985
Accord pour l'embarquement des élèves stagiaires et élèves-officiers dans le cadre de la formation des officiers Marine-Marchande	14/02/1995
Accord relatif aux rémunérations des officiers et du personnel d'exécution naviguant au large	21/02/1996
Accord relatif aux rémunérations des officiers et du personnel d'exécution naviguant au large	28/02/1997
Accord relatif au travail à temps partiel annualisé	28/02/1997
Accord relatif aux rémunérations des officiers et du personnel d'exécution naviguant au large	25/03/1998
Accord applicable aux officiers relatif à la réduction négociée du temps de travail dans la marine marchande	20/03/2000
Accord sur le départ en retraite du personnel non officier	10/12/2002
Accord sur le départ en retraite du personnel officier	02/07/2002
Accord relatif aux salaires minima de branche	02/07/2003
Accord relatif aux salaires minima de branche	02/07/2003
Avenant n°1 au protocole d'accord relatif aux salariés minima de branche des personnels navigants	02/07/2003
Avenant n°17 relatif à la mise en place d'un système de CAA	19/01/2007
Avenant n°1 relatif aux salaires minima de branche	20/03/2008
Avenant n°2 relatif aux salaires minima de branche	01/03/2009
Avenant n°2 relatif aux salaires minima des personnels navigants	04/05/2009

Annexe 1 : Tableau des indemnités de fin de carrière

Taux des indemnités applicables à l'entrée en vigueur de la convention

Ancienneté	Indemnité
0 année	0 mois
1 année	0 mois
2 années	0 mois
3 années	0 mois
4 années	0 mois
5 années	2,5 mois
6 années	3 mois
7 années	3,5 mois
8 années	4 mois
9 années	4,5 mois
10 années	5 mois
11 années	5,5 mois
12 années	6 mois
13 années	6,5 mois
14 années	7 mois
15 années	7,5 mois
16 années	7,5 mois
17 années	7,5 mois
18 années	7,5 mois
19 années	7,5 mois
20 années	7,5 mois
21 années	7,5 mois
22 années	7,5 mois
23 années	7,5 mois
24 années	7,5 mois
25 années	7,5 mois
26 années	7,5 mois
27 années	7,5 mois
28 années	7,5 mois
29 années	7,5 mois
30 années	7,5 mois

Les années incomplètes font l'objet d'un prorata sur la base de la différence entre les deux années pleines entourant l'ancienneté réelle du marin.

Le salaire de référence est désormais égal au douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois, ou les 3 derniers mois si cela est plus favorable, précédant la date de notification du licenciement (ou du départ à la retraite) comprenant tous les éléments fixes et récurrents hors primes (notamment prime de fin d'année) et indemnité de nourriture.

Annexe 2 : Tableau des indemnités de licenciement

Cette grille d'indemnités est **applicable à l'entrée en vigueur de la convention** et pour 24 mois calendaires. Elle sera remplacée par la grille figurant en annexe 2b à l'issue de cette période transitoire.

Ancienneté	Indemnité
0 année	0 mois
1 année	0,5 mois
2 années	1 mois
3 années	1,5 mois
4 années	2 mois
5 années	2,5 mois
6 années	3 mois
7 années	3,5 mois
8 années	4 mois
9 années	4,5 mois
10 années	5 mois
11 années	5,5 mois
12 années	6 mois
13 années	6,5 mois
14 années	7 mois
15 années	7,5 mois
16 années	8 mois
17 années	8,5 mois
18 années	8,5 mois
19 années	8,5 mois
20 années	8,5 mois
21 années	8,5 mois
22 années	8,5 mois
23 années	8,5 mois
24 années	8,5 mois
25 années	8,5 mois
26 années	8,5 mois
27 années	8,5 mois
28 années	8,5 mois
29 années	8,5 mois
30 années	8,5 mois

Les années incomplètes font l'objet d'un prorata sur la base de la différence entre les deux années pleines entourant l'ancienneté réelle de l'officier

Le salaire de référence est désormais égal au douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois, ou les 3 derniers mois si cela est plus favorable, précédant la date de notification du licenciement (ou du départ à la retraite) comprenant tous les éléments fixes et récurrents hors primes (notamment prime de fin d'année) et indemnité de nourriture.

Annexe 2b : Tableau des indemnités de licenciement

Cette grille d'indemnités de licenciement sera applicable **24 mois calendaires après la date d'entrée en vigueur de la présente convention** pour toutes les entreprises soumises à la concurrence internationale et des conditions d'effectifs restreintes en termes d'obligation d'emploi. Elle ne s'applique pas aux entreprises qui exploitent des navires listés à l'article 2 de la loi 2005-412 et mentionnées ci-après :

- les navires transporteurs de passagers basés dans les ports français qui assurent des lignes régulières intra-communautaires, des lignes dont la liste est fixée par décret et des lignes régulières internationales telles les lignes régulières avec l'Algérie, le Maroc ou la Tunisie (Décret n° 2006-462 du 21 avril 2006),
- les navires exploités exclusivement au cabotage national,
- les navires d'assistance portuaire basés dans les ports français, notamment ceux affectés au remorquage portuaire, au dragage d'entretien, au balisage, au pilotage, aux avitaillements et au lamanage,

Ancienneté	Indemnité
0 année	0 mois
1 année	0,5 mois
2 années	1 mois
3 années	1,5 mois
4 années	2 mois
5 années	2,5 mois
6 années	3 mois
7 années	3,5 mois
8 années	4 mois
9 années	4,5 mois
10 années	5 mois
11 années	5,5 mois
12 années	6 mois
13 années	6,5 mois
14 années	7 mois
15 années	7,5 mois
16 années	8 mois
17 années	8,5 mois
18 années	9 mois
19 années	9,5 mois
20 années	10 mois
21 années	10 mois
22 années	10 mois
23 années	10 mois
24 années	10 mois
25 années	10 mois
26 années	10 mois
27 années	10 mois
28 années	10 mois
29 années	10 mois
30 années	10 mois

Les années incomplètes font l'objet d'un prorata sur la base de la différence entre les deux années pleines entourant l'ancienneté réelle de l'officier.
Le salaire de référence est désormais égal au douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois, ou les 3 derniers mois si cela est plus favorable, précédant la date de notification du licenciement (ou du

départ à la retraite) comprenant tous les éléments fixes et récurrents hors primes (notamment prime de fin d'année) et indemnité de nourriture.

Annexe 3 : Grille des salaires minimas

Cette grille des salaires minimas est applicable à l'entrée en vigueur de la convention.

Officiers			
Fonctions opérationnelles		**Long Cours**	**Cabotage international**
Navire >= 15 000	CQ Navire de mer	30 113,53 €	27 311,03 €
	CQ DESMM BOESMM	32 919,87 €	30 113,53 €
	CQ Pont et Machine	28 294,39 €	25 491,76 €
Navire < 15 000	CQ Navire de mer	30 113,53 €	27 311,03 €
	CQ DESMM BOESMM	32 919,87 €	30 113,53 €
	CQ Pont et Machine	28 294,39 €	25 491,76 €
	CQ Machine		22 549,21 €
Fonctions de direction			
Navire >= 15 000	Capitaine	51 543,30 €	44 818,60 €
	Chef mécanicien	47 624,93 €	42 579,58 €
	Scd Capitaine et Scd Mécanicien	37 677,85 €	33 475,95 €
3000 <= Navire < 15 000	Capitaine	49 304,29 €	42 579,58 €
	Chef mécanicien	45 382,09 €	40 480,48 €
	Scd Capitaine et Scd Mécanicien	35 858,71 €	31 656,68 €
Navire < 3000	Capitaine		38 517,47 €
	Chef mécanicien		36 626,39 €
	Scd Capitaine et Scd Mécanicien		29 413,83 €
ACCESSOIRES			
INDEMNITE DE NOURRITURE			15,76 €
INDEMNITE FRAIS DIVERS			11,20 €

Pour l'application des grilles de salaires minimas, on définit les notions de « long cours » et de « cabotage international » selon les termes de l'arrêté du 29 novembre 1949.

Ainsi, est réputée au **long cours** la navigation au-delà de la zone délimitée comme suit :

Au Nord : la parallèle de 72° Nord ;

A l'Ouest : une ligne suivant le méridien de 12°40 Ouest (Greenwich) depuis le parallèle 72° Nord jusqu'à celui de 30° Nord, ce dernier parallèle jusqu'à 27° Ouest (Greenwich), le méridien de cette dernière longitude jusqu'au parallèle de 10° Nord ;

Au Sud : le parallèle de 10° Nord à l'Est du méridien de Greenwich, le parallèle de 30° Nord à l'Est du méridien de Greenwich ;

À l'Est : le méridien de 46° 20' Est de Greenwich.

Et, est donc réputée **cabotage international** la navigation pratiquée en deçà des limites du long cours ci-dessus définies, entre ports français et ports étrangers, ou entre ports étrangers.

Annexe 4 : Accord de branche du 25 mars 1998 sur la complémentaire santé

4 pages

IX - COUVERTURE COMPLEMENTAIRE DES DEPENSES DE SANTE

Article 1

Article 2

Annexe 5 : Accord de branche du 19 octobre 2009 et son avenant sur la prévoyance complémentaire

11 pages

ACCORD DE PREVOYANCE

RELATIF A UN REGIME COLLECTIF OBLIGATOIRE DE GARANTIE DE RESSOURCE COMPLEMENTAIRE EN PERIODE DE PRISE EN CHARGE PAR LA CAISSE GENERALE DE PREVOYANCE

ENTRE

ARMATEURS DE FRANCE ;

D'une part,

ET

La fédération des officiers de la marine marchande UGICT-CGT ;

La fédération de l'équipement des transports et des services C.G.T - F.O. secteur marine marchande ;

L'union fédérale maritime CFDT ;

Le syndicat national des cadres navigants de la marine marchande C.F.E-C.G.C ;

Le syndicat national et professionnel des officiers de la marine marchande SNPOMM ;

Le syndicat national C.F.T.C des personnels navigants et sédentaires des entreprises de la navigation ;

La fédération nationale des syndicats maritimes C.G.T ;

D'autre part,

Le présent accord annule et remplace celui du 29 novembre 1972 ainsi que tous les avenants qui lui sont rattachés.

Il a été convenu ce qui suit :

ARMATEURS DE FRANCE et les organisations syndicales représentatives des personnels navigants sont convenus de maintenir les conditions dans lesquelles les entreprises qui arment des navires au commerce et leurs salariés ont été amenées, et entendent continuer à mutualiser, dans un esprit de solidarité professionnelle, leurs risques en matière d'arrêt de travail, quelle qu'en soit l'origine.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont choisi de rassembler dans le présent accord collectif les conditions actualisées de mise en œuvre du système de garantie de ressource complémentaire en période de prise en charge par la **Caisse Générale de Prévoyance de l'ENIM (CGP)**, instituée initialement par le Protocole d'Accord de branche du 29 Novembre 1972.

ARTICLE 1 – Champ d'application

Le présent accord concerne les personnels visés par les Conventions Collectives Nationales étendues des personnels navigants officiers du 30 septembre 1948 (étendu par agrément du1er Juillet 1949) et des personnels navigants d'exécution du 30 novembre 1950 (Arrêt d'extension du 22 Août 1979).

ARTICLE 2 – Objet

Le présent accord a pour objet d'actualiser les dispositions applicables aux personnels visés à l'article 1, en matière de prévoyance. Il fait suite, annule et remplace le protocole d'accord conclu le **29 Novembre 1972**, entre le Comité Central des ARMATEURS DE FRANCE et les organisations syndicales représentatives des officiers et des personnels d'exécution.

Il inclut l'ensemble des modifications intervenues dans le régime de prévoyance depuis cette date et concrétisées par voie d'avenants successifs.

Il vise à garantir aux personnels navigants officiers et aux personnels navigants d'exécution qui, par suite d'accident ou de maladie, se trouvent pris en charge par la Caisse Générale de Prévoyance (CGP) de l'Etablissement National des Invalides de la Marine (E.N.I.M.), un système de garantie de ressource complémentaire dans les conditions fixées ci-après.

ARTICLE 3 - Adhésion des entreprises

En application du présent accord, chaque entreprise relevant des conventions collectives visées à l'article 1er est tenue au respect de ses dispositions et se trouve dans l'obligation d'adhérer à l'organisme désigné à l'article 16 pour assurer et gérer les garanties prévues par cet accord, à la date d'effet prévue à l'article 19 du présent accord et au plus tard au 1er janvier 2011.

Il est précisé que l'entreprise est tenue d'accepter globalement les clauses et conditions du présent accord.

Les entreprises assurées par un régime antérieur collectif obligatoire, qui auraient été dans l'impossibilité de résilier leur contrat avec leur assureur, au 31 décembre 2010, devront dans un délai maximum de 12 mois à compter du 1er janvier 2010 rejoindre le régime collectif, objet de l'accord.

Les entreprises concernées devront justifier auprès de l'organisme désigné de l'existence du régime antérieur.

Toutefois, les entreprises qui, à la date de l'arrêté d'extension prévu à l'article 20, justifieront avoir mis en œuvre un régime de prévoyance offrant, pour chaque risque, un niveau de garantie égal ou supérieur à celui prévu par le présent accord, en contrepartie d'une cotisation salariale n'excédant pas celle prévue par le présent accord auront la possibilité de conserver l'adhésion donnée auprès de leur assureur si elles déclarent à l'organisme désigné à l'article 16 leur situation dans les 30 jours de la publication de l'arrêté d'extension.

Dans le cas où ultérieurement, une de ces entreprises souhaiterait adhérer à l'organisme désigné, en application du présent article, ledit organisme ne serait pas tenu de garantir les revalorisations des prestations liquidées auprès de l'ancien assureur dans le coût prévu par le présent accord. La prise en charge de cette revalorisation fera l'objet d'une négociation entre l'entreprise et l'assureur désigné.

La présente clause de sauvegarde est établie dans l'objectif de ne pas compromettre les situations préexistantes à la conclusion du présent accord, de façon à permettre cette conclusion : elle ne saurait être interprétée comme une remise en cause de la mutualisation professionnelle du régime.

ARTICLE 4 – Bénéficiaires

Le système de garantie de ressource complémentaire institué par le présent accord est applicable aux membres du personnel navigant qui font l'objet d'une prise en charge par la Caisse Générale de Prévoyance, donnant lieu au versement des prestations en espèces soit au titre de l'assurance accident du travail maritime, soit au titre de l'assurance maladie en cours de navigation.

Ce système est également applicable aux membres du personnel navigant qui font l'objet d'une prise en charge par la Caisse Générale de Prévoyance donnant lieu au versement des prestations en espèces, au titre de l'assurance maladie ou accident hors navigation, lorsque la date de constatation de la maladie ou de l'accident se situe :

- Soit au cours d'une période donnant lieu, en application des lois et règlements en vigueur relatif au travail maritime ou du contrat de travail maritime, au versement par l'entreprise d'une rémunération ;

- Soit après la cessation du contrat de travail, pendant une période égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, avec un minimum de trois mois et un maximum de neuf mois à compter de la rupture du contrat de travail. Les conditions permettant de bénéficier des prestations dans ce cas sont mentionnées à l'article 5 ci-après.

Les personnels bénéficiaires des présentes dispositions sont dénommés ci-après sous le vocable « salarié(s) ».

ARTICLE 5 – Maintien des droits aux anciens salariés

Conformément à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail, signé le 11 janvier 2008, les garanties de l'Accord sont maintenues pour tout salarié dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient à ce titre d'une indemnisation par le régime d'assurance chômage.

Le salarié bénéficiera du droit au maintien des garanties dans les mêmes clauses et conditions que les salariés en activité sauf renonciation notifiée expressément par écrit par le salarié à l'employeur dans les dix jours suivant la date de cessation de son contrat de travail.

Le maintien s'applique dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail du salarié, sous réserve de la réception, par l'organisme désigné, du formulaire de demande de maintien. Il est accordé pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée par mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture, sans toutefois pouvoir être inférieur à 90 jours.

Les garanties sont maintenues sans perception d'une quelconque cotisation.

Les arrêts de travail pour maladie ou accident durant cette période n'ont pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties.

Le maintien des garanties cesse :

- Dès la reprise d'une nouvelle activité rémunérée du salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage, dès lors que la cessation de paiement du régime d'assurance chômage intervient au-delà du 90ème jour qui suit la date de cessation du contrat de travail du salarié.
- En cas de cessation de paiement des prestations du régime d'assurance chômage, dès lors que la cessation de paiement du régime d'assurance chômage intervient au-delà du 90ème jour qui suit la date de cessation du contrat de travail du salarié,

Le bénéficiaire du maintien des garanties doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsqu'elle intervient pendant la période de maintien des droits.

Durant la période de portabilité des droits, l'employeur s'engage à informer chaque salarié bénéficiaire de la portabilité des droits de toute modification de garanties et/ou de cotisations qui interviendrait à l'Accord

Dans le cas d un arrêt de travail intervenant du 1er au 90ème jour qui suit la date de cessation du contrat de travail du salarié, le total des prestations d'incapacité temporaire de travail versées par le régime de base, l'organisme désigné ou tout autre organisme assureur, ainsi que les prestations éventuelles du régime d'assurance chômage, ne peuvent conduire l'intéressé à percevoir plus de 100% de son dernier salaire net en période de congé, revalorisé.

Dans le cas d'un arrêt de travail intervenu au-delà du 90ème jour qui suit la date de cessation du contrat de travail du salarié, le total des prestations versées par le régime de base, par l'organisme désigné ou par tout autre organisme assureur, ne peut conduire l'intéressé à percevoir plus de 100 % de l'allocation dont il est bénéficiaire au titre de l'assurance chômage.

En cas de dépassement, la prestation de l'organisme désigné est réduite à due concurrence.

ARTICLE 6- Information des salariés concernés

L'organisme désigné à l'article 16 pour assurer et gérer les garanties prévues par le présent accord (ci-après désigné par l'expression abrégée « l'organisme désigné ») s'engage à transmettre à chaque employeur une notice d'information concernant ce régime de prévoyance.

Cette notice définit les garanties souscrites ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances, des exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription

Conformément à l'article L. 932-6 du Code de la Sécurité Sociale, l'employeur est tenu de remettre cette notice d'information à chaque salarié concerné.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des salariés, l'employeur est également tenu d'en tenir informé chaque salarié en lui remettant une notice à jour, établie à cet effet par l'organisme désigné.

La preuve de la remise de la notice définie ci-dessus au salarié et de l'information relative aux modifications contractuelles éventuelles incombe à l'employeur.

ARTICLE 7 - Période de couverture - Exercice de la garantie

a) Période de couverture et population couverte

Pour donner droit à prestations, l'événement garanti doit survenir en période de couverture :

- l'adhésion de l'entreprise au régime de prévoyance doit être effective (en vigueur)
- le salarié doit faire partie de la population couverte.

Font partie de la population couverte :

- **les personnels navigants en activité** dans l'entreprise,

- **les personnels navigants en arrêt de travail** pour maladie ou accident et qui perçoivent à ce titre des prestations de la Caisse Générale de Prévoyance ou qui auraient droit à en percevoir à l'issue de la période de carence, sous réserve que l'adhésion au régime de prévoyance soit toujours en vigueur dans l'entreprise,

- **les personnels navigants pendant la durée de leur congé de maternité**

Ont droit aux prestations du présent accord, les membres du personnel navigant qui répondent aux critères et/ou remplissent les conditions ci-dessus et qui font l'objet d'une prise en charge par la Caisse Générale de Prévoyance.

b) En cas d'arrêt de travail

Sont indemnisées toutes les situations d'incapacité temporaire et d'invalidité ou d'incapacité permanente, issues d'une maladie ou d'un accident dont l'origine serait située dans le cours d'une période de garantie (entre la date d'effet de l'adhésion et celle de la résiliation).

Cette origine s'entend et se définit comme la date prise en considération par la Caisse Générale de Prévoyance pour établir le calcul du délai de carence propre à cet organisme de Sécurité Sociale.

Les bénéficiaires de droits antérieurs conservent leurs prestations jusqu'à l'expiration contractuelle de ces dernières.

c) En cas de modification du présent accord

Les droits des bénéficiaires de prestations en cours restent régis par les dispositions conventionnelles qui étaient en vigueur à la date de l'évènement ayant donné lieu à l'attribution des droits aux dites prestations

RM LG MP ES PYA EB

d) En cas de dénonciation du présent accord

Le présent accord peut être dénoncé ou remis en cause dans les conditions fixées par l'article L. 2261-9 du Code du Travail. Dans ce cas, et en l'absence de la conclusion d'un accord de substitution, les dispositions de l'accord de prévoyance dénoncé restent applicables jusqu'à l'extinction des droits et obligations nés de celui-ci.

e) En cas de changement d'organisme désigné

En cas de changement d'organisme habilité et désigné par les partenaires sociaux, pour assurer et gérer les garanties prévues par cet accord, l'ancien organisme assureur restera tenu de verser les prestations en cours au niveau atteint à la date de changement d'organisme. De même, l'ancien organisme assureur sera tenu au versement des rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente éventuellement dues au bénéficiaire dont l'incapacité relève d'un arrêt de travail antérieur à la date du changement de l'organisme chargé de la gestion de l'accord. La revalorisation des prestations prévues en cas d'arrêt de travail sera quant à elle prise en charge par le nouvel organisme désigné, conformément aux dispositions prévues par l'article *L. 912-3* du code de la Sécurité Sociale.

f) En cas de résiliation d'une adhésion d'entreprise

En cas de résiliation d'une adhésion par une entreprise du fait d'une cessation d'activité, la revalorisation, postérieure à cette résiliation, des rentes en cours de paiement reste à la charge de l'organisme désigné. A contrario, les situations d'incapacité temporaire et d'invalidité ou d'incapacité permanente issues d'une maladie ou d'un accident survenus postérieurement à la résiliation n'ouvrent plus droit à la garantie.

Pour tous les autres cas de résiliation, il appartient à l'adhérent d'organiser, au titre de l'obligation fixée par l'article L.912-3 du code de la sécurité sociale, les modalités de la poursuite de la revalorisation des prestations au profit des salariés en incapacité ou en invalidité.

ARTICLE 8- Garantie Incapacité Temporaire

a) Maladie ou Accident hors navigation

L'organisme désigné verse une indemnité journalière égale à **75 % de la rémunération brute en période de congé**, calculée suivant le mode de calcul de la Caisse Générale de Prévoyance, sur la base du dernier jour précédant la date d'arrêt et sous déduction des indemnités versées par la Caisse Générale de Prévoyance.

L'organisme désigné intervient dans le paiement des indemnités journalières **à compter du vingt et unième jour** suivant l'arrêt de travail.

La prestation est servie au salarié tant qu'il perçoit des indemnités journalières de la Caisse Générale de Prévoyance.

Elle cesse à la reprise d'activité et en tout état de cause, à la liquidation des droits à pension du salarié ou à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité.

b) Maladie ou Accident en cours de navigation, ayant donné lieu à prise en charge par l'employeur

L'organisme désigné verse une indemnité journalière égale à **100 % de la rémunération nette en période de congé**, calculée sur la base du dernier jour précédant la date du débarquement et sous déduction des indemnités journalières versées par la Caisse Générale de Prévoyance, y compris les indemnités de nourriture éventuellement servies par elle. Cette indemnisation intervient **à l'issue d'une période de franchise de trente jours** à compter de la date d'arrêt de travail, et **pendant une période de 90 jours d'arrêt.**

Au delà de cette période d'indemnisation à 100 % de la rémunération nette en période de congé, l'organisme désigné verse une indemnité égale à **75 % de la rémunération brute en période de congé**, calculée suivant le mode de calcul de la Caisse Générale de Prévoyance, sur la base du dernier jour précédant la date du débarquement et sous déduction des indemnités journalières versées par la Caisse Générale de Prévoyance.

La prestation est servie au salarié tant qu'il perçoit des indemnités journalières de la **Caisse Générale de Prévoyance.**

Elle cesse à la reprise d'activité et, en tout état de cause, à la liquidation des droits à pension du salarié ou à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité.

c) Maternité

La couverture en cas de maternité prévoit le versement par l'organisme désigné d'une indemnité journalière égale à **100 % de la rémunération nette en période de congé**, sous déduction des prestations de la Caisse Générale de Prévoyance et à compter de la date de la mise en inaptitude à la navigation.

d) Revalorisation des prestations

Les prestations incapacité temporaire sont revalorisées suivant l'évolution du salaire forfaitaire de l'E.N.I.M.

Cet indice est communiqué par ARMATEURS DE FRANCE au gestionnaire.

La date de revalorisation de la rente est fixée au premier jour du mois suivant la date de notification par ARMATEURS DE FRANCE de la valeur de l'indice de revalorisation ou, le cas échéant, à la date d'application de cette revalorisation salariale si celle-ci est postérieure. En cas de changement d'organisme gestionnaire des garanties, la revalorisation des prestations prévues en cas d'arrêt de travail sera prise en charge par le nouvel organisme désigné.

ARTICLE 9 - Invalidité et Incapacité Permanente.

a) Point de départ et durée des prestations

L'organisme désigné intervient dans le paiement des prestations lorsque le salarié :

- bénéficie de la part de la Caisse Générale de Prévoyance, dans le cadre de l'assurance des marins malades ou victimes d'accident en dehors de la navigation,

129
MP ES
PYA

du versement d'une pension d'invalidité lorsqu'il reste victime d'une infirmité réduisant sa capacité de travail des 2/3 au moins.

- bénéficie de la part de la Caisse Générale de Prévoyance, dans le cadre de l'assurance accident de travail et maladies professionnelles, du versement d'une rente d'incapacité permanente calculée à raison d'un taux d'incapacité au moins égal à 66 %.

La prestation cesse :

- au plus tard à la liquidation des droits à retraite du salarié
- à la date à laquelle le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la Caisse Générale de Prévoyance (pour la garantie invalidité),
- à la date à laquelle le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66% (pour la garantie incapacité permanente).

b) Montant

L'organisme désigné verse une rente égale à **75 % de la rémunération brute en période de congé**, calculée suivant le mode de calcul de la Caisse Générale de Prévoyance sur la base du dernier mois précédant la date de prise en charge au titre de l'invalidité par la Caisse Générale de Prévoyance. Cette rente est calculée sous déduction des rentes versées par la Caisse Générale de Prévoyance, de la pension éventuellement payée par la Caisse de Retraite des Marins (C.R.M.) et, le cas échéant, de la moitié des revenus professionnels que le salarié pourrait tirer d'une nouvelle activité.

La rente versée est revalorisée en fonction de l'évolution du salaire forfaitaire de l'E.N.I.M.

L'indice de revalorisation est communiqué par ARMATEURS DE FRANCE à l'organisme désigné.

ARTICLE 10 - Dispositions spécifiques pour les stagiaires en formation professionnelle

Si le salarié suivant un stage de formation professionnelle dans le cadre du droit à congé individuel de formation ne participe pas au financement du régime de prévoyance, les garanties qui lui sont applicables sont celles prévues pour les maladies ou accidents hors navigation. Toutefois le montant des prestations versées est réduit du pourcentage correspondant au précompte de la cotisation qui, momentanément, ne peut être retenu au salarié en formation.

Si le salarié participe au financement du régime, les garanties qui lui sont applicables sont celles prévues pour les maladies ou accidents hors navigation. Dans ce cas, le montant des prestations est servi en totalité.

ARTICLE 11 – Contrôle

Les salariés se trouvant en situation de bénéficier de la garantie de ressource devront se soumettre le cas échéant aux contrôles qui pourront être diligentés par les entreprises ou l'organisme désigné. Tout refus de la part du salarié de se soumettre à ces contrôles entrainerait, jusqu'à la régularisation de la situation, la suppression des avantages prévus par le présent accord.

ARTICLE 12 - Règle de limitation

Le total des salaires, des prestations versées par le régime de base de Sécurité Sociale (CGP) par l'organisme désigné et/ou par tout autre organisme assureur ne peut conduire le salarié à percevoir plus de 100 % de son dernier salaire net en période de congé, revalorisé.

Le complément de pension pour assistance d'une tierce personne accordé par la Caisse Générale de Prévoyance aux invalides devant avoir recours à l'assistance d'une tierce personne, au sens de la Caisse Générale de Prévoyance (équivalent à une invalidité de 3ème catégorie au sens du régime général de sécurité sociale), n'entre pas dans ce calcul.

Lorsque le salarié, bien que reconnu par la Caisse Générale de Prévoyance en état d'invalidité réduisant sa capacité de travail des 2/3 au moins ou d'incapacité permanente avec un taux au moins égal à 66%, reprend une activité professionnelle, la prestation servie par l'organisme désigné peut se cumuler avec son nouveau revenu. Cependant, le total de ce dernier, de la prestation versée par l'organisme désigné et de la pension ou rente de la Caisse Générale de Prévoyance ne peut conduire le salarié ou l'ancien salarié à percevoir plus de 100 % de son dernier salaire net en période de congé, revalorisé.

ARTICLE 13 - Modalités d'application des cotisations. Assiette de calcul des primes et des prestations

Le montant de la cotisation annuelle résulte de l'application du taux global de l'année considérée sur la masse salariale servant de base à la détermination des cotisations et des garanties c'est-à-dire la rémunération totale de chaque salarié en période de congé.

Pour les salariés stagiaires de la formation professionnelle participant volontairement au financement du régime, la cotisation s'applique sur les rémunérations de base en période de congé comme si ceux-ci étaient demeurés en activité professionnelle au sein de l'entreprise pendant la durée de leur formation.

ARTICLE 14 - Taux de cotisation

Le taux contractuel de cotisation de l'accord de prévoyance est fixé à 1,30% jusqu'au 31 décembre 2013. Il est réparti de la façon suivante :

Incapacité Temporaire	0,85%
Invalidité / Incapacité Permanente	0,45%
TOTAL	1.30%

En accord avec l'organisme désigné, il pourra être fait application d'un taux d'appel.

ARTICLE 15 - Répartition de la cotisation

Le taux de cotisation de l'accord de prévoyance est, sans préjudice d'une répartition éventuellement plus favorable au salarié, répartie entre l'employeur et le salarié, selon les modalités minimales suivantes :

- Employeur : 60%
- Salarié : 40%

Toutefois, l'entreprise reste directement responsable auprès de l'organisme désigné de la totalité du versement, y compris du précompte effectué auprès du salarié.

ARTICLE 16 - Organisme désigné / habilité

Conformément aux dispositions prévues par l'article L 912-1 du Code de la Sécurité Sociale l'organisme désigné et habilité par les organisations signataires du présent accord pour assurer et gérer les dispositions conventionnelles en matière de garantie de ressource complémentaire est :

IONIS PREVOYANCE (institution membre d'APRIONIS)
139/147 Rue Vaillant Couturier
92240 MALAKOFF

IONIS PREVOYANCE est l'Institution paritaire à but non lucratif qui est venue se substituer aux droits et obligations de la CRI PREVOYANCE, organisme assureur et gestionnaire des dispositions conventionnelles en matière de garantie de ressource complémentaire depuis la mise en place du régime de prévoyance le 30 décembre 1972.

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités du fonctionnement administratif, les exclusions réglementaires et l'ensemble des dispositions non mentionnées dans le présent accord feront l'objet de dispositions inscrites dans la convention de gestion administrative conclu entre Armateurs de France et IONIS PREVOYANCE. Ces dispositions qui seront portées à la connaissance des entreprises et de leurs salariés, s'imposeront aux parties.

ARTICLE 17 - Révision des conditions de mutualisation

En application de l'article *L. 912-1* de la loi n° 94.678 du 8 août 1994, les garanties prévues au présent accord ainsi que les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront examinées au maximum tous les cinq(5) ans soit au plus tard au 31 décembre 2014.

ARTICLE 18 - Suivi et évolution du régime / litiges

Les organisations signataires conviennent de procéder chaque année à un examen portant sur toutes les questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent accord, notamment, l'étude et l'analyse du rapport d'information sur les comptes des résultats globaux du régime qui doit être fourni par l'organisme désigné chaque année, au plus tard le 30 juin de l'année (N+1) qui suit l'exercice écoulé de couverture (N).

Elles peuvent faire toutes propositions d'aménagements du régime tant au niveau des prestations qu'à celui des cotisations, ainsi qu'étudier et valider toutes propositions de modifications du régime de prévoyance émises par l'organisme désigné. Elles peuvent demander à ce dernier des précisions et informations complémentaires d'ordre économique, financier, social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord, et/ou à l'étude de l'équilibre financier du régime dans son ensemble.

L'organisme désigné pourra proposer, trois mois avant l'échéance du 31 décembre de l'année (N+1) qui suit l'exercice écoulé de couverture (N), un nouveau taux de cotisation. Il fournira à l'appui de cette proposition toutes les informations comptables et statistiques permettant aux signataires du présent accord d'examiner la situation.

Les cas litigieux qui viendraient à se présenter seront examinés paritairement dans les mêmes conditions.

ARTICLE 19 - Durée / Date d'effet

Le présent accord de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée. Il sera révisé tous les 5 ans soit au plus tard le 1er janvier 2014.

Il prend effet à compter du 1er janvier 2010.

ARTICLE 20 - Dépôt, Extension et Publicité

Le présent accord sera déposé à :

- La Direction des Affaires Maritimes.;
- La Direction des relations du travail du Ministère du travail

En application de l'article *L. 911-3* du Code de la Sécurité Sociale et L.2261-24 et suivants du code du travail les organisations signataires du présent accord conviennent de demander l'extension du présent accord au Ministre chargé de la Sécurité Sociale et au Ministre chargé du budget ainsi qu'au Ministre de l'écologie, du développement durable et de l'aménagement du territoire, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application des Conventions Collectives Nationales visées à l'article 1.

Fait à Paris le [illegible]

Avenant n°1 à l'accord de branche du 19 octobre 2009

Relatif à un régime collectif obligatoire de garantie de ressource complémentaire en période de prise en charge par la caisse générale de prévoyance

Garantie Décès du personnel navigant des entreprises de navigation

Article 1 : Champ d'application

Le présent avenant a le même champ d'application que celui défini dans l'accord de branche du 19 octobre 2009.

Article 2 : Objet et conditions d'ouvertures

Le présent avenant a pour objet la définition et la mise en place d'une garantie décès au profit des marins[30] inscrits à l'ENIM et entrant dans le champ d'application des conventions collectives des personnels navigants de la marine marchande et leurs ayants droits dans les conditions précisées ci-après.

Article 3 : Définition de la garantie

Cette garantie est versée lorsqu'en période d'embarquement ou de conduite le décès du marin résulte de :

- Un acte de piraterie ;
- Un acte de guerre ;
- Un acte de terrorisme ;

La garantie correspond à un capital versé aux bénéficiaires dont le montant est fixé à 150 000 € quelle que soit la qualification du marin.

Ce capital, versé en une seule fois, est majoré de 50 000 € par enfant à charge dans la limite de 3 enfants.

Le capital est versé dans l'ordre suivant :

- Au conjoint (marié ou pacsé) ;
- A défaut, aux enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
- A défaut, aux parents, par parts égales ;
- A défaut, aux grands -parents, par parts égales ;

[30] Personnel d'exécution et officier

- Et à défaut, aux ayants-droit suivant les règles de dévolution successorale.

Si l'assuré souhaite attribuer son capital décès à une autre personne, il devra le faire au moyen d'une désignation de bénéficiaire.

Le bénéfice de la garantie cesse en cas de rupture du contrat ou lorsque le marin fait valoir ses droits à la retraite.

Article 4 : Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA)

La Perte Totale et Irréversible d'Autonomie correspond à une invalidité prononcée par la commission spéciale de visite de l'Etablissement National des Invalides de la Marine[31] ou par le médecin conseil de l'organisme assureur. Lorsqu'elle résulte des risques énumérés à l'article 3, elle est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation du capital décès. Ce versement met fin à la garantie décès.

Article 5 : Cotisation

Le financement de cette garantie est assuré par le biais de la cotisation prévoyance définie dans l'accord du 19 octobre 2009. Le montant de la cotisation est inchangé.

Article 6 : Dispositions complémentaires

En dehors des cas visés par le présent accord, les entreprises sont couvertes par l'accord de branche du 18 juin 1976 relatif à la mise en place d'un système d'assurance décès-invalidité du personnel navigant (officier et personnel d'exécution). Cet accord figurera en annexe et est maintenu en ce qui concerne ses dispositions. La répartition de la cotisation nécessaire à la mise en place de cette assurance est cependant répartie de manière identique à celle prévue par l'accord prévoyance du 19 octobre 2009 (Part employeur : 60% - Part salarié : 40%).

Article 7 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature. Il fera l'objet d'une procédure de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent accord est à durée déterminée et prendra fin au plus tard le 31 décembre 2012. Les parties s'engagent à se revoir avant son échéance pour étudier l'évolution des risques couverts par la présente garantie et l'éventuel renouvellement de l'accord.

Fait à Paris le 8 septembre 2011

[31] L'invalidité ENIM correspond à une capacité de travail réduite au moins de deux-tiers (Equivalent de l'invalidité 3ème catégorie de la sécurité sociale).

Annexe 6 : Accord de branche du 14 mai 1973 sur la durée des embarquements

2 pages

I - DUREE DES EMBARQUEMENTS OFFICIERS ET PERSONNEL D'EXECUTION PROTOCOLE D'ACCORD DU 14 MAI 1973

LONG COURS SEC : après 4 mois et demi à la première escale en Europe, à moins d'un retour dans un port du « range européen », dans un délai d'un mois.

TRAMPING LONG COURS SEC : après 5 mois et demi à la première escale en Europe, à moins d'un retour dans un port du « range européen » dans un délai d'un mois.

TRAMPING PETROLIER LONG COURRIER : après 4 mois et demi à la première escale en Europe, à moins d'un retour dans un port du « ange européen » dans un délai d'un mois.

CABOTAGE SEC
CABOTAGE PETROLIER : après 4 mois.

LONG COURS PETROLIER : Protocole d'Accord du 5 Novembre 1973.

I - Le régime des relèves des équipages des navires pétroliers effectuant une navigation au long cours, c'est-à-dire au-delà des limites géographiques fixées par l'article 2 de l'arrêté du 24 avril 1942, modifié par l'arrêté du 29 novembre 1949, est établi comme suit pour ce qui concerne les marins dont l'embarquement sur les navires mentionnés ci-dessus aura débuté postérieurement à la date du 5 septembre 1973.

II - Dès lors que les marins visés ci-dessus réuniront au moins cent jours consécutifs de présence à bord, ils pourront obtenir leur débarquement pour congés à l'occasion de la première escale dans un des ports européens visés au paragraphe VII du protocole d'accord du 17 juin 1938, ainsi que dans un port du Golfe Persique, ou du Golfe du Mexique, ou de la mer des Antilles, ou de la côte Est des Etats-Unis d'Amérique.

III - Lorsque les conditions de trafic ne permettront pas aux marins concernés de bénéficier des dispositions du paragraphe précédent, ils pourront, dès lors qu'ils réuniront quatre mois consécutifs de présence à bord, obtenir leur débarquement pour congés à l'occasion de la première escale dans un port quelconque.

IV - Dans tous les cas, les marins visés au paragraphe I ci-dessus ne pourront être astreints à accomplir au cours d'un même embarquement plus de trois traversées, aller ou retour, entre l'Europe et le Golfe Persique via le cap de Bonne Espérance.

V - Lorsque le navire devra rejoindre un port pour dégazage ou réparation, l'application des dispositions des paragraphes II et III ci-dessus pourra être différée jusqu'à l'arrivée dans ce port sans que, toutefois, il puisse en résulter un délai supplémentaire de maintien à bord excédant dix jours.

VI - Sur les navires pétroliers qui, tout en restant armés administrativement au long cours, se trouvent principalement affectés à des trafics de cabotage, c'est-à-dire en-deçà des limites géographiques rappelés au paragraphe 1 ci-dessus, les relèves des équipages sont assurées dans les mêmes conditions que sur les navires armés au cabotage.

Annexe 7 : Accord de branche du 18 juin 1976 relatif à la mise en place d'un système d'assurance décès-invalidité des personnels navigants

2 pages

PROTOCOLE d'ACCORD

concernant les Officiers et le Personnel d'Exécution

naviguant au large

Entre :

le COMITE CENTRAL des ARMATEURS de FRANCE,

d'une part,

Et :

la FEDERATION NATIONALE des CAPITAINES, OFFICIERS de PONT, COMMISSAIRES et MEDECINS de la MARINE MARCHANDE (C.G.T.),

la FEDERATION NATIONALE des SYNDICATS d'OFFICIERS MECANICIENS de la MARINE MARCHANDE (C.G.T.)

le SYNDICAT NATIONAL des OFFICIERS de la MARINE MARCHANDE (C.F.D.T.),

le SYNDICAT NATIONAL et PROFESSIONNEL des OFFICIERS de la MARINE MARCHANDE.

la FEDERATION NATIONALE des SYNDICATS MARITIMES (C.G.T.),

le SYNDICAT NATIONAL des MARINS (C.F.D.T.),

d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

I - Les modalités du système d'assurance décès-invalidité du personnel navigant, institué par les Protocoles d'Accord du 17 juin 1968, sont aménagées conformément aux dispositions qui suivent.

II - En cas de décès d'un officier ou d'un marin couvert par le système d'assurance faisant l'objet du présent Protocole, un capital est garanti au bénéfice du ou des ayants droit désignés préalablement par l'officier ou le marin.

Ce capital est égal à 2,17 fois le montant du salaire forfaitaire annuel correspondant à la catégorie de classement de l'E.N.I.M. dont relève l'officier ou le marin, ce même capital étant majoré de 2% par enfant à charge dans la limite de 4,3% fois le montant du salaire forfaitaire annuel mentionné ci-dessus.

III - Le capital tel que défini au paragraphe II qui précède est également versé en cas d'invalidité absolue et définitive.

IV - Le financement du système d'assurance tel qu'il résulte des paragraphes II et III ci-dessus est assuré conjointement par les entreprises et les membres du personnel navigant en activité, à raison de 75 % à la charge de l'entreprise et de 25 % à la charge de l'officier ou du marin.

V - Le présent Protocole d'Accord entre en vigueur pour compter du 1er juillet 1976 et, à partir de cette date, abroge les dispositions figurant au paragraphe XV de chacun des deux Protocoles d'Accord du 17 juin 1968 concernant respectivement les officiers et le personnel d'exécution.

VI - Il est entendu que l'entrée en vigueur du présent Protocole d'accord n'aura pas d'effet dans les entreprises qui, dans le cadre du système antérieur tel que résultant des Protocoles d'Accord du 17 juin 1968, ont mis en oeuvre certaines améliorations dudit système, dès lors que ces améliorations comportent en moyenne, mais sans qu'il y ait lieu d'apprécier la situation de chaque cas individuel, des avantages équivalents à ceux résultant du présent Protocole d'Accord. Tel est le cas notamment des entreprises qui ont procédé à un doublement du capital tel que garanti en application des dispositions des Protocoles d'accord du 17 juin 1968, ou qui ont substitué, pour ce qui concerne l'assiette de ce capital, le salaire réel ou fiscal au salaire forfaitaire de l'E.N.I.M.

Fait à Paris, le 18 JUIN 1976

Fait à Paris le 19-11-2012

Pour ARMATEURS DE FRANCE

Pour la fédération des officiers de la marine marchande UGICT-CGT ;

ROLF NONNOP

Pour la fédération de l'équipement, des transports et des services C.G.T.- F.O, secteur marine marchande ;

CAMILLE LE FLOM.

Pour l'union fédérale maritime CFDT ;

Pierre-Yves ABOMNES

Pour le syndicat national des cadres navigants de la marine marchande C.F.E-C.G.C ;

Etienne SICOT E. SICOT

Pour le syndicat national C.F.T.C. des personnels navigants et sédentaires des entreprises de la navigation ;

Jean LEBEBOT