
Transports et services maritimes : personnels navigants officiers

IDCC 3223

Convention collective nationale du 19 novembre 2012

[Étendue par arr. 3 nov. 2014, JO 11 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGICT CGT ;

SNPNS CFTC ;

CFE-CGC Marine March ;

FO Marine Marchande ;

CFDT Maritime.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Dispositions générales

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2013, étendu par arr. 3 nov. 2015, JO 10 nov., applicable à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

UGICT CGT ;

SNPNS CFTC ;

CFE-CGC Marine March ;

FO Marine Marchande ;

CFDT Maritime.

1.1) Champ d'application

La présente convention s'applique aux personnels navigants officiers inscrits à l'Établissement 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 passagers¹ ;

¹ APE 50.10 (NAF 611A)

. Transports maritimes et côtiers de fret² ;

² APE 50.20 (NAF 611B)

. Le renflouage maritime³ ; dragage ; lamanage.

³ APE 52.22.15

(Avenant n° 1, 10 juill. 2013, étendu) Conformément aux articles L. 5561-1 et suivants du code des transports, et pour les matières qu'ils visent, la présente convention collective s'applique aux navires et aux marins entrant dans le champ d'application des dispositions relatives aux conditions sociales du pays 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 1^{er} 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.

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* (*Termes exclus de l'extension par arr. 3 nov. 2014, JO 11 nov.*) 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 invité 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 réglementaires 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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 3 nov. 2014, JO 11 nov.) 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 précé-

demment 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'École Nationale Supérieure Maritime⁴.

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

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.

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 connaît des questions sociales relevant de la branche professionnelle.

À 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 employeurs⁵.

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

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 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

(Voir également l'avenant du 18 mars 2021)

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 accord⁶ entre les organisations syndicales et Armateurs de France.

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

2.2) Au niveau de l'entreprise (Art. exclu de l'extension par arr. 3 nov. 2014, JO 11 nov.)

Le présent article fera l'objet d'un accord ultérieur dès 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 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 maritime⁷.

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

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 réglementation⁸, dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur a la possibilité de mettre en place une Délégation Unique du Personnel (DUP).

⁸ Article L. 5543-2 du code des transports

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 vigueur⁹ en tenant compte des dispositions légales ou réglementaires spécifiques aux armements maritimes

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

¹⁰.

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

2.2.2.4- Délégué de bord

À 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 maritimes¹¹.

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

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.

2.2.2.5- Crédit d'heures

Sauf dispositions légales, réglementaires 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	10
	De 151 à 500	15
	Au-delà de 500	20
Comité d'entreprise	> 50 salariés	20
Délégué du Personnel et délégué de bord	11 à 49	10
	= ou > 50	15
Délégation unique du personnel	< 200 salariés	20
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	50 à 299	5
	300 à 499	10
	500 à 1499	15
	> 1500	20
Représentant syndical auprès du comité d'entreprise	À partir de 500 salariés	20
Représentant de la section syndicale	À 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 L. 2522-1 et suivants du code du travail en tenant compte des dispositions légales et réglementaires 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

Mod. par Avenant n° 3, 17 févr. 2016, étendu par arr. 24 juill. 2017, JO 3 août, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

UGICT CGT ;

SNPNS CFTC ;

FO Marine Marchande ;

CFDT Maritime.

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- Égalité professionnelle homme - femme

L'égalité entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique des entreprises. À 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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 3 nov. 2014, JO 11 nov.) 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 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 défini¹².

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.

3.4) Période d'essai

Tout officier entrant au service de l'entreprise est soumis 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 légales¹³ 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.

¹³ Article L. 1243-11 du code du travail.

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 transports¹⁴.

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 réglementaires et respecter les délais et échéances prévues par la réglementation en vigueur. À 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. À 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 réglementaires¹⁵. La durée du préavis est d'un mois.

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

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.

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 réglementaires¹⁶.

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

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.

3.6.4- Mesures de rétrogradation (Avenant n° 3, 17 févr. 2016, étendu)

En cas de réduction de la flotte, l'application des critères d'ordre légaux déterminera par fonction les officiers qui seront concernés par des rétrogradations ou des licenciements.

En commençant par les fonctions supérieures, tout officier ainsi concerné, peut se voir proposer dans l'ordre des critères, une modification de son contrat de travail avec affectation dans la fonction inférieure et avec une nouvelle rémunération pour assurer son maintien dans l'emploi (rétrogradation), qu'il sera libre de refuser s'exposant alors à un licenciement pour motif économique.

Ces propositions de modification de contrat de travail avec affectation dans la fonction inférieure ne seront, par nature, pas applicables aux officiers exerçant dans les fonctions opérationnelles telles que celles de lieutenant, d'officier mécanicien ou d'officier radio électricien.

Les officiers licenciés par suite de réduction de la flotte bénéficient d'une priorité de réembauchage prévue par les dispositions légales, lorsque les circonstances permettent de nouveau le recrutement. Dans ce dernier cas, les périodes successives d'engagement s'ajoutent pour établir l'ancienneté de l'officier visant à déterminer ses titres à l'avancement et son salaire.

4. Emploi et rémunérations

Mod. par Avenant n° 1, 10 juill. 2013, étendu par arr. 3 nov. 2015, JO 10 nov., applicable à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

UGICT CGT ;

SNPNS CFTC ;

CFE-CGC Marine March ;

FO Marine Marchande ;

CFDT Maritime.

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) Évolution 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.

À 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.

(Avenant n° 1, 10 juill. 2013, étendu) En ce qui concerne l'appréciation du critère d'ancienneté pour les promotions aux postes de 2nd capitaine et 2^{ème} mécanicien, la moitié des promotions s'effectuera au choix dans la 1^{ère} moitié de la liste.

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.

À 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 1^{er} 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 mois¹⁷.

¹⁷ Correspondant à la durée légale du travail.

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-dessus¹⁸.

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.

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

- . 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 perçue par l'officier est au moins égal au montant minimal du salaire pour 1607 h 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 à 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.

(Avenant n° 1, 10 juill. 2013, étendu) Sauf disposition d'entreprise différente portant sur ce sujet, 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 1^{ère} 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. À 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 1607 h de travail effectif sur une période de 12 mois calendaires. Le salaire mensuel pour une activité à temps plein (soit 35 h 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

Mod. par Avenant n° 2, 22 avr. 2014, étendu par arr. 14 mars 2016, JO 19 mars, applicable le lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

UGICT CGT ;

CFDT Maritime.

5.1) Durée du travail

Conformément aux lois, règlements¹⁹ et conventions internationales en vigueur, la durée du travail est organisée sur la base de 8 heures par jour en période d'embarquement.

¹⁹ Article 3 du décret n° 2005-305

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 réglementaires²⁰.

²⁰ Décret n° 2005-305 à la date du présent texte.

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 navire²¹.

²¹ Article L. 3122-2 du code du travail

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 légales²², 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.

²² Article 17 du décret n° 2005-305 à la date du présent texte.

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.

5.3) (Sans objet)

5.4) Conduite

À 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 réglementaires²³, 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.

²³ Décret 2005-305 et article L. 5544-16 du code des transports

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 transports²⁴.

²⁴ Article L. 5544-16 du code des transports

5.5.3- Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire obligatoire est en principe accordé le dimanche.

Toutefois, conformément au code des transports²⁵ et compte tenu des particularités des métiers maritimes le repos hebdomadaire non pris peut être différé. À 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.

²⁵ Article L. 5544-18 du code des transports

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 effectif²⁶. Les autres périodes ouvrent droit aux congés payés dans les conditions légales et réglementaires.

²⁶ Article L. 5544-23

5.5.5- Jours fériés

Conformément au code des transports²⁷ le travail des officiers embarqués à l'occasion des fêtes légales mentionnées à l'article

²⁷ Article L. 5544-22 du code des transports

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 1^{er} 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 48 h 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 épuisé 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.

À 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 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'École 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.

(Avenant n° 2, 22 avr. 2014, étendu) L'armement à l'obligation de reprendre l'officier dans sa fonction ou une fonction similaire, en conservant son salaire, ou équivalent, à l'issue du congé. L'officier doit prévenir l'armement de son retour un mois avant la fin du congé faute de quoi l'obligation de l'armement peut être reportée jusqu'au prochain réembarquement dans la limite d'un mois.

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

Les officiers peuvent après accord de l'employeur, bénéficier d'un congé sans solde pour enseigner à l'École 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'École 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⁾

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.

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.

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 pro-

bable 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- Élèves

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 acquis²⁹ dans l'entreprise.

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

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.

ANNEXES

Annexe : liste des accords visés à l'article 1.6

Titre accord	Date de signature
convention collective nationale officier	30 septembre 1948
Accord sur les salaires du personnel d'exécution	25 mai 1961
Accord sur la prime dite de «minéraliers»	28 juillet 1961
Accord supplément de qualification	20 juillet 1962
Accords sur les salaires et accessoires	20 et 26 juillet 1962
Avenant aux protocoles d'accord des 20 et 26 juillet 1962	12 août 1963
Accord pour réformer la structure des soldes des officiers	3 avril 1964
Accord relatif à la structure des soldes des officiers	3 avril 1964
Accord sur la rémunération d'un officier venant à changer d'entreprise	3 avril 1964
Accord sur les salaires du personnel d'exécution	30 juin 1965
Accord sur les salaires du personnel d'exécution	12 juin 1967
Accord sur les salaires des garçons ne possédant ni Cam ni CAP	12 juillet 1967
Accord du sur la prime journalière de service à la mer sur navires pétroliers long-courriers	5 décembre 1967
Accord sur les barèmes	17 juin 1968
Accord sur les marins possesseurs d'un CAM	17 juin 1968
Accord sur les salaires du personnel d'exécution	17 juin 1968
Accord sur le licenciement des personnels d'exécution	1 août 1968
Accord sur les salaires du personnel d'exécution	17 février 1970
Accord sur le supplément d'ancienneté	2 décembre 1971
Accord sur le supplément d'ancienneté	2 décembre 1971
Accord sur les marins titulaires du B. E. de Manœuvrier	7 juillet 1972
Accord sur l'indemnité de fin de carrière	7 juillet 1972
Avenant à l'accord du 7 juillet 1972	28 septembre 1972
Accord sur la prime de fin d'année	14 mai 1973
Accord sur l'indemnité de fin de carrière	14 mai 1973
Accord sur les marins non stabilisés en position de disponibilité	14 mai 1973
Accord sur personnels d'exécution naviguant au large	12 juin 1974
Accord sur les officiers naviguant au large	13 juin 1974
Accord sur l'indemnité de fin de carrière	12 juin 1974
Accord relatifs aux congés des personnels d'exécution	10 février 1975
Accord sur le supplément d'ancienneté	8 avril 1975
Accord sur le supplément d'ancienneté	8 avril 1975
Accord sur les marins non stabilisés en position de disponibilité	8 avril 1975
Accord sur l'indemnité de fin de carrière	8 avril 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 mai 1976

Titre accord	Date de signature
Accord relatif à la stabilisation et titularisation des officiers	29 novembre 1976
Accord relatif aux salaires et congés des officiers	28 mai 1982
Accord relatif aux salaires et congés des personnels d'exécution	28 mai 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 janvier 1985
Accord pour l'embarquement des élèves stagiaires et élèves-officiers dans le cadre de la formation des officiers Marine-Marchande	14 février 1995
Accord relatif aux rémunérations des officiers et du personnel d'exécution naviguant au large	21 février 1996
Accord relatif aux rémunérations des officiers et du personnel d'exécution naviguant au large	28 février 1997
Accord relatif au travail à temps partiel annualisé	28 février 1997
Accord relatif aux rémunérations des officiers et du personnel d'exécution naviguant au large	25 mars 1998
Accord applicable aux officiers relatif à la réduction négociée du temps de travail dans la marine marchande	20 mars 2000
Accord sur le départ en retraite du personnel non officier	10 décembre 2002
Accord sur le départ en retraite du personnel officier	2 juillet 2002
Accord relatif aux salaires minima de branche	2 juillet 2003
Accord relatif aux salaires minima de branche	2 juillet 2003
Avenant n° 1 au protocole d'accord relatif aux salariés minima de branche des personnels navigants	2 juillet 2003
Avenant n° 17 relatif à la mise en place d'un système de CAA	19 janvier 2007
Avenant n° 1 relatif aux salaires minima de branche	20 mars 2008
Avenant n° 2 relatif aux salaires minima de branche	1 ^{er} mars 2009
Avenant n° 2 relatif aux salaires minima des personnels navigants	4 mai 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

Ancienneté	Indemnité
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

Ancienneté	Indemnité
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

Ancienneté	Indemnité
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 minima

Mod. par Avenant 30 nov. 2022, étendu par arr. 16 mai 2023, JO 20 juin, applicable à compter de sa signature, soit le 30 nov. 2022.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

UFM CFDT ;

FOMM-UGICT ;

CGT CFE- CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 22 janv. 2024, étendu par arr. 24 juin 2024, JO 11 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UFM CFDT ;

FOMM-UGICT CGT.

Mod. par Avenant n° 3, 8 nov. 2024, étendu par arr. 23 avr. 2025, JO 17 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

UFM CFDT ;

CFE CGC Marine ;

FOMM-UGICT CGT.

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 EOESMM	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 EOESMM	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	37 677,35 €	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			
Indemnité de nourriture			15,76 €
Indemnité 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 ;

À 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.

(Avenant 30 nov. 2022, étendu)

Fonctions opérationnelles		Long cours	Cabotage international
Tous navires	CQ Navire de mer	33 724,69 €	30 586,12 €
	Chef de poste électronicien	38 513,18 €	34 588,79 €
	CQ DESMM	36 867,56 €	33 724,69 €
	Electrotechnicien (ETO)	33 724,69 €	30 586,12 €
	CQ Pont Machine	31 687,33 €	28 548,68 €
Fonctions opérationnelles		Long cours	Cabotage international
Navires >= 15 000	Capitaine	57 724,26 €	50 193,15 €
	Chef mécanicien	53 336,02 €	47 685,64 €
	2 nd Capitaine et 2 nd Mécanicien	42 196,11 €	37 490,31 €
3000 <= Navire < 15 000	Capitaine	55 216,75 €	47 685,64 €
	Chef mécanicien	50 824,21 €	45 334,83 €
	2 nd Capitaine et 2 nd Mécanicien	40 158,81 €	35 452,89 €
Navire < 3000	Capitaine		43 136,41 €
	Chef mécanicien		41 018,55 €
	2 nd Capitaine et 2 nd Mécanicien		32 941,08 €
Navire < 500	Capitaine		38 517,47 €
	Chef mécanicien		36 626,39 €
	Autre		29 413,83 €

Les rémunérations minimales de Branche doivent s'appliquer, en conformité avec les dispositions de l'article 4.3.1 de la Convention collective des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes.

(Avenant n° 2, 22 janv. 2024, étendu)

Fonctions opérationnelles		Long cours	Cabotage international
Tous navires	CQ Navire de mer	35 073,68 €	31 809,56 €
	Chef de poste électronicien	40 053,71 €	35 972,34 €
	CQ DESMM	38 342,26 €	35 073,68 €
	Électrotechnicien (ETO)	35 073,68 €	31 809,56 €
	CQ Pont Machine	32 954,82 €	29 690,63 €
Fonctions directionnelles		Long cours	Cabotage international

Navires \geq 15 000	Capitaine	60 033,23 €	52 200,88 €
	Chef mécanicien	55 469,46 €	49 593,06 €
	2 nd Capitaine et 2 nd Mécanicien	43 883,95 €	38 989,92 €
3 000 \leq Navire < 15 000	Capitaine	57 425,42 €	49 593,06 €
	Chef mécanicien	52 857,18 €	47 148,22 €
	2 nd Capitaine et 2 nd Mécanicien	41 765,16 €	36 871,00 €
Navire < 3 000	Capitaine		44 861,87 €
	Chef mécanicien		42 659,29 €
	2 nd Capitaine et 2 nd Mécanicien		34 258,72 €
Navire < 500	Capitaine		40 058,17 €
	Chef mécanicien		38 091,44 €
	Autre		30 590,38 €
Accessoires			
Indemnité de nourriture			15,76 €
Indemnité frais divers			11,20 €

(Avenant n° 3, 8 nov. 2024, étendu)

Fonctions opérationnelles		Long cours	Cabotage international
Tous navires	CQ Navire de mer	36 196,04 €	32 827,46 €
	Chef de poste électronicien	41 335,43 €	37 123,45 €
	CQ DESMM	39 469,21 €	36 196,04 €
	Électrotechnicien (ETO)	36 196,04 €	32 827,46 €
	CQ Pont Machine	34 009,37 €	30 640,73 €
Fonctions directionnelles		Long cours	Cabotage international
Navires \geq 15 000	Capitaine	61 954,29 €	53 871,31 €
	Chef mécanicien	57 244,48 €	51 180,04 €
	2 nd Capitaine et 2 nd Mécanicien	45 288,24 €	40 237,60 €
3000 \leq Navire \leq 15 000	Capitaine	59 263,03 €	51 180,04 €
	Chef mécanicien	54 548,61 €	48 656,96 €
	2 nd Capitaine et 2 nd Mécanicien	43 101,64 €	38 050,87 €
Navire \leq 3000	Capitaine	53 608,81 €	46 297,45 €
	Chef mécanicien	49 354,07 €	44 024,39 €
	2 nd Capitaine et 2 nd Mécanicien	40 500,00 €	37 000,00 €
Navire \leq 500	Capitaine		41 340,03 €
	Chef mécanicien		39 310,37 €
	Autre		31 569,27 €
Accessoires			

Indemnité de nourriture	15,76 €
Indemnité frais divers	11,20 €

Les rémunérations minimales de Branche doivent s'appliquer, en conformité avec les dispositions de l'article 4.3.1 de la Convention collective des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes.

Annexe 4 : Complémentaire santé

Accord de branche du 25 mars 1998

[Étendu par arr. 3 nov. 2014, JO 11 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGICT CGT ;

SNPNS CFTC ;

CFE-CGC Marine March ;

FO Marine Marchande ;

CFDT Maritime.

Il a été convenu ce qui suit :

Le comité central des armateurs de France et les organisations syndicales du personnel navigant ont convenu d'organiser les conditions dans lesquelles les salariés sont amenés à mutualiser, dans un esprit de solidarité, leurs dépenses de santé qui peuvent constituer un risque compte tenu des progrès de la connaissance et des techniques ainsi que de l'évolution de l'emploi du personnel navigant.

Pour ce faire, elles ont choisi de rassembler dans un protocole d'accord les principes délimitant les conditions de mise en œuvre d'une couverture efficiente.

Article 1er Objectif

Il est convenu que d'ici le 31 décembre 1998 l'armement proposera une couverture complémentaire collective des dépenses de santé aux salariés, respectant les conditions définies dans le présent accord.

Article 2 Principes de la couverture

Le niveau de couverture assuré répondra aux principes suivants :

- couvrir l'ensemble des postes habituels de dépenses de santé;
- laisser une part des dépenses plus importante à la charge de l'assuré dans le cas d'un fournisseur de prestation non conventionné ;
- assurer des prestations identiques pour l'ensemble des catégories du personnel navigant.

Article 3 Couverture

Le contrat relatif à la couverture des frais médicaux assurera au personnel navigant les niveaux minima de remboursement suivants, ou des niveaux globalement équivalents.

Hospitalisation (tout type de séjour)	Conventionné non conventionné	100 % du tarif de convention avec déduction du remboursement CGP
Chirurgie	Conventionné non conventionné	100 % du tarif de convention avec déduction du remboursement CGP
Forfait journalier		100 % des frais réels
Transport	Acceptés par la sécurité sociale	100 % du tarif de convention avec déduction du remboursement CGP

Hospitalisation (tout type de séjour)	Conventionné non conventionné	100 % du tarif de convention avec déduction du remboursement CGP
Consultation, visite	Conventionné ou non	100 % du tarif de convention avec déduction du remboursement CGP
Prothèses dentaires et orthodontie		100 % du tarif de convention avec déduction du remboursement CGP
Analyses		"
Soins infirmiers		"
Kinésithérapeute		"
Radiologie	Conventionné ou non conventionné	"
Pharmacie		"
Optique (montures, verres, lentilles)	Acceptés ou non par la sécurité sociale	"
Cures acceptées par la sécurité sociale	Soins	"
Prothèses		"

L'ensemble des remboursements d'une prestation ne peut excéder la dépense réelle.

Un contrat complémentaire pourra offrir des options pour améliorer certains taux de remboursement à titre facultatif.

Article 4 **Couvertures existantes**

L'entrée en vigueur du présent protocole d'accord n'aura pas d'effet dans les entreprises où existent déjà des avantages au moins équivalents à ceux résultant du présent protocole d'accord.

Article 5 **Financement**

Le financement des garanties proposées sera assuré conjointement par le salarié et l'entreprise selon les dispositions suivantes :

- une cotisation du salarié composée d'un forfait annuel. Cette contribution sera actualisée chaque année en liaison avec l'organisme gestionnaire et selon le cas ;
- une contribution de l'entreprise qui sera instaurée suivant des modalités à définir par accord particulier dans chaque entreprise

Article 6 **Choix d'un organisme**

Le comité central des armateurs de France s'engage à rechercher et à proposer aux entreprises qui le souhaitent un contrat de groupe dont la gestion sera confiée à un organisme remplissant les conditions suivantes :

- être agréé en vue de mettre en œuvre, sous sa propre responsabilité, des couvertures de frais de soins de santé ;
- poursuivre un but non lucratif ;
- prélever peu de frais de gestion ;
- être doté d'une administration performante ;
- offrir toutes les garanties nécessaires en respectant les règles relatives à la marge de solvabilité ou de sécurité et à la constitution de provisions techniques suffisantes ;
- être un partenaire transparent ;
- témoigner d'une politique responsable et responsabilisante (information des assurés, participation à des actions de prévention, modes de remboursement usuels préconisés, technique du tiers payant, partenariat avec l'ENIM, négociation de tarifs avec les prestataires) ;
- être en mesure d'effectuer le contrôle éventuel de l'exactitude des facturations ;
- disposer d'un fonds social pour améliorer les prestations dans les situations difficiles ;
- disposer d'un régime susceptible de prendre le relais de celui visé dans le présent accord accessible aux retraités et préretraités ainsi qu'aux marins, à titre individuel en situation de chômage, d'inaptitude physique à la navigation et d'invalidité ;

— pratiquer le paritarisme.

Article 7

Couverture des retraités et préretraités

Les dispositions mises en œuvre assureront la continuité de la couverture des retraités et préretraités en prévoyant celles, adaptées, auxquelles ils auront accès au sein du même organisme, leur permettant de mutualiser leurs dépenses dans un ensemble le plus large possible.

Sauf dispositions particulières la cotisation demandée aux retraités et préretraités sera à leur charge.

Annexe 5 : Prévoyance complémentaire

(Annexe exclue de l'extension par arr. 3 nov. 2014, JO 11 nov.)

Accord de branche du 19 octobre 2009

(Accord remplacé par Accord du 22 mars 2017)

Garantie Décès du personnel navigant ***Avenant n° 1 du 8 septembre 2011***

(Avenant remplacé par Accord du 22 mars 2017)

Annexe 6 : Durée des embarquements

Accord de branche du 14 mai 1973

[Étendu par arr. 3 nov. 2014, JO 11 nov.]

I. Durée des embarquements officiers et personnel d'exécution

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 de 1 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 de 1 mois.

Tramping pétrolier long courrier : 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 de 1 mois.

Cabotage sec, cabotage pétrolier : après 4 mois.

Long cours pétrolier : 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 100 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 États-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 4 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 10 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 rappelées au paragraphe I ci-dessus, les relèves des équipages sont assurées dans les mêmes conditions que sur les navires armés au cabotage.

Annexe 7 : Mise en place d'un système d'assurance décès-invalidité des

personnels navigants

Accord de branche du 18 juin 1976

[Étendu par arr. 3 nov. 2014, JO 11 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Comité central des armateurs de Franc.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des capitaines, officiers de pont, commissaires et médecins de la marine marchande (CGT) ;

Fédération nationale des syndicats d'officiers mécaniciens de la marine marchande CGT ;

Syndicat national des officiers de la marine marchande (CFDT) ;

Syndicat national et professionnel des officiers de la marine marchande ;

Fédération nationale des syndicats maritimes (CGT) ;

Syndicat national des marins (CFDT).

Il a été 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 2,15 fois le montant du salaire forfaitaire annuel correspondant à la catégorie de classement de l'ENIM dont relève l'officier ou le marin, ce même capital étant majoré de 25 % par enfant à charge dans la limite de 4,30 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 1^{er} 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 œuvre 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'ENIM.

SALAIRES

Voir l'annexe 3 de la convention collective

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Régime de prévoyance

Accord du 22 mars 2017

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNPNS CFTC ;

CFE-CGC Marine March ;

CFDT Maritime.

Mod. par Avenant n° 1, 9 déc. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

FNSM CGT ;

UFM CFDT ;

FOMM-UGICT CGT ;

CFE-CGC marine.

Mod. par Avenant n° 2, 21 sept. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

FNSM CGT ;

UFM CFDT ;

FOMM-UGICT CGT ;

CFE-CGC marine.

Préambule

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir un régime de prévoyance.

Il est apparu important aux partenaires sociaux de la branche de :

- poursuivre leurs efforts pour déterminer les garanties les mieux adaptées à la profession de gens de mer marins
- mettre à jour le dispositif et renforcer la protection sociale des marins en instituant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- d'assurer le niveau de vie des salariés en cas d'accident ou de maladie ;
- maintenir une mutualisation de leurs risques ;
- rendre la branche attractive en matière de prévoyance ;

Le présent accord annule et remplace l'accord du 19 octobre 2009 et son avenant.

I. Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux personnels gens de mer marins 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 est liée à l'exploitation des navires ou l'activité de service auxiliaire spécifique au transport maritime listés ci-après.

Sont concernées notamment toutes les entreprises classées dans la nomenclature APE sous les codes :

Transports maritimes et côtiers de passagers³⁰

³⁰ APE 50.10 (NAF 611A)

;

Transports maritimes et côtiers de fret³¹

³¹ APE 50.20 (NAF 611B)

;

*Le renflouage maritime*³²

³² APE 52.22.15

; dragage hors grand port maritime ; lamanage.

Toute modification du champ d'application de ces conventions collectives modifiera par conséquent celui du présent accord.

Article 2

Objet

Cet accord a pour objet la généralisation, par le biais d'une cotisation minimale obligatoire, dans toutes les entreprises de la branche, de garanties prévoyance minimales obligatoires définies par le présent accord au bénéfice des salariés visés à l'article 3.

Article 3

Bénéficiaires

Le système de garantie 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 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 ;

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

Article 4

Portabilité

Les salariés visés par le présent accord sont susceptibles, selon les conditions et modalités prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de bénéficier de la portabilité de leur couverture de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail.

Il est rappelé que les employeurs ont l'obligation de mentionner, lors de la mise en œuvre de la portabilité, le bénéfice de celle-ci dans le certificat de travail délivré au moment de la cessation du contrat de travail.

Les cotisations servant à financer le maintien des garanties sont mutualisées et intégrées aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Article 5

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, l'organisme assureur, ou le délégataire de la gestion du régime. Ce mécanisme de contrôle n'a pas vocation à contrôler d'autres arrêts que ceux couverts par le présent régime de branche. Il doit être clairement détaillé dans la notice d'information de la branche.

Le mécanisme de contrôle ne se déclenche pas avant l'expiration du délai de carence propre aux maladies ou accidents hors navigation ou maladies et accidents en cours de navigation.

La procédure commence par l'envoi d'un questionnaire par le service médical du délégataire auquel le salarié est tenu de répondre. Le défaut de réponse dans le délai de 15 jours calendaires entraîne la suspension des indemnités après relance par courrier RAR. Si le médecin conseil estime qu'une expertise est nécessaire pour s'assurer de la nécessité de l'arrêt, il peut l'ordonner. En cas de décision de suspension des indemnités à l'issue de cette expertise, après en avoir reçu notification par lettre recommandée, le salarié dispose d'un délai de 10 jours calendaires pour demander la mise en place d'une procédure contradictoire.

Article 6

Information des salariés

La notice d'information rédigée par l'organisme assureur retenu par l'entreprise selon les modalités prévues par la loi et adressée par lui à l'entreprise, détaillera les garanties et leurs modalités d'application et de contrôle dans les conditions prévues par la loi (y compris pour ce qui concerne la portabilité des droits prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

Il est entendu que la rédaction de la notice d'information relève de la responsabilité de l'organisme assureur retenu par l'entreprise. 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 ou un addenda modificatif de celle-ci, établie à cet effet par l'organisme assureur.

L'entreprise devra remettre à chaque salarié un exemplaire de cette notice ou de l'addenda modificatif. 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.

II. Garanties et organismes assureurs

Article 7 Garanties maladie

7.1 Maladie ou accident hors navigation

Il est versé 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.

Les indemnités journalières sont versées, 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 vieillesse du salarié ou à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité.

7.2 Maladie ou accident en cours de navigation, ayant donné lieu à prise en charge par l'employeur

Il est versé une indemnité journalière égale à 100 % de la rémunération nette incluant l'indemnité de nourriture 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 assureur 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 précédant la date d'arrêt 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 vieillesse du salarié ou à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité.

7.3 Maternité

7.3.1 Allocation journalière pendant la période de maternité

Dans le cadre du décret n° 2015-1202 du 29 septembre 2015 relatif à l'indemnisation de la femme enceinte exerçant la profession de marin ne pouvant bénéficier d'un reclassement à terre, les parties ont souhaité réaffirmer leur engagement en matière d'égalité professionnelle.

Considérant que la nouvelle obligation prévue par le décret, nécessaire, ne devrait pas pour autant être un frein à l'emploi et que sa prise en charge par le régime serait un avantage pour promouvoir l'emploi féminin, les parties décident que le régime prend en charge la différence entre le salaire forfaitaire et la prise en charge du régime de l'ENIM sur la période précédant l'incapacité à la navigation.

7.3.2 Couverture pendant le congé maternité

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

7.4 **Revalorisation des prestations**

Les prestations incapacité temporaire sont revalorisées suivant l'évolution du salaire forfaitaire de l'E.N.I.M à la date d'application de cette revalorisation, soit le 1^{er} avril de chaque année.

Article 8 **Garantie invalidité et incapacité permanente**

8.1 **Point de départ et durée des prestations**

Le paiement des prestations intervient 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, du versement d'une pension d'invalidité lorsqu'il reste victime d'une invalidité 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, y compris au titre de l'inaptitude au travail.
- dès que le salarié reprend une activité professionnelle à temps plein,
- au jour fixé par un éventuel contrôle médical réalisé dans les conditions prévues à l'article 5,
- 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).

8.2 **Montant**

L'organisme verse une rente égale à 75 % de la rémunération brute en période de congé, calculée 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.

Article 9 **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 10 **Cotisations**

Mod. par Avenant n° 1, 9 déc. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

FNSM CGT ;

UFM CFDT ;

FOMM-UGICT CGT ;

CFE-CGC marine.

Mod. par Avenant n° 2, 21 sept. 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salariés :

FNSM CGT ;

UFM CFDT ;

FOMM-UGICT CGT ;

CFE-CGC marine.

Le taux contractuel de cotisation de l'accord de prévoyance est fixé à 1,84 %. Il est réparti de la façon suivante :

Incapacité Temporaire	1.20 %
Invalidité / Incapacité Permanente	0.64 %
Total	1.84 %

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

Le taux de cotisation fixé est sans préjudice d'une répartition éventuellement plus favorable au salarié, instituée par l'acte juridique de mise en place ou de modification du régime complémentaire de prévoyance, répartie entre l'employeur et le salarié, selon les modalités minimales suivantes :

- Employeur : 60 %

- Salarié : 40 %

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

(Avenant n° 1, 9 déc. 2020, non étendu) Le taux contractuel de l'accord de prévoyance est fixé à 2,23 %. Il est réparti de la façon suivante :

Garanties	Taux de cotisation
Incapacité temporaire	1,45 %
Invalidité/Incapacité permanente	0,78 %
Total	2,23 %

Le taux de cotisation fixé est sans préjudice d'une répartition éventuellement plus favorable au salarié, instituée par l'acte juridique de mise en place ou de modification du régime complémentaire de prévoyance, répartie entre l'employeur et le salarié, selon les modalités minimales suivantes :

- Employeur : 60 % ;

- Salarié : 40 %.

(Avenant n° 2, 21 sept. 2023, non étendu) Le taux contractuel de l'accord de prévoyance est fixé à 2,56 %. Il est réparti de la façon suivante :

Garanties	Taux de cotisation
Incapacité temporaire	1,66 %
Invalidité/incapacité permanente	0,90
Total	2,56 %

Le taux de cotisation fixé est sans préjudice d'une répartition éventuellement plus favorable au salarié, instituée par l'acte juridique de mise en place ou de modification du régime complémentaire de prévoyance, répartie entre l'employeur et le salarié, selon les modalités minimales suivantes :

- employeur : 60 % ;

- salarié : 40 %.

Article 11

Organismes assureurs

Il est entendu que les entreprises, quelle que soit leur implantation géographique ou leur taille, auront le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent accord ou ultérieurement) de l'organisme assureur (société d'assurance, institution de prévoyance, mutuelle) assurant les garanties minimales définies par le présent accord.

Il est rappelé que le comité d'entreprise (ou la délégation unique du personnel), s'il existe, doit être consulté préalablement à la mise en place ou à la modification du régime, conformément à l'article R. 2323-1-11 du code du travail. Les parties signataires demandent à ce que, en l'absence de CE ou de délégation unique du personnel, les délégués du personnel soient informés préalablement à la mise en place ou à la modification du régime.

III. Adhésion et obligations des entreprises

Article 12

Obligations incombant aux entreprises

En application du présent accord, chaque entreprise relevant de l'article 1^{er} est tenue au respect de ses dispositions et se trouve dans l'obligation d'assurer et gérer les garanties prévues par cet accord, à la date d'effet prévue à l'article 13 du présent accord.

12.1

À la date d'effet du présent accord, entreprises ne disposant pas antérieurement d'un contrat couvrant les garanties définies aux articles 7 et 8

Elles devront souscrire, à la date d'effet du présent accord, un contrat dont les dispositions sont au moins aussi favorables que celles fixées par le présent accord.

Elles devront notamment s'assurer que :

- les garanties souscrites sont au moins équivalentes, risque par risque, à celles définies aux articles 7 et 8 du présent accord et que les cotisations consacrées au financement de ces garanties sont au minimum égales aux cotisations définies à l'article 9 du présent accord et que leurs répartitions entre employeur et salariés correspondent à celles fixées par ce même article ;*
- le contrat souscrit est conforme à l'article 2 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, prenant en charge les prestations complémentaires incapacité, invalidité visées ci-dessus, afférentes aux salariés déjà en arrêt de travail.*

12.2

À la date d'effet du présent accord, entreprises disposant déjà d'un contrat de prévoyance complémentaire

La prise d'effet du présent accord n'entraîne pas de facto la dénonciation ou la résiliation des contrats de prévoyance déjà souscrits par les entreprises. Elles devront s'assurer que les dispositions de leur contrat sont au moins aussi favorables que celles fixées par le présent accord.

Elles devront notamment s'assurer que les garanties souscrites sont au moins équivalentes, risque par risque, à celles définies dans le présent accord et que les cotisations consacrées au financement de ces garanties sont inférieures ou égales aux cotisations définies à l'article 9 du présent accord et que leurs répartitions entre employeur et salariés correspondent à minima à celles fixées par ce même article. Elles devront, le cas échéant, mettre à niveau les contrats existants à la date d'effet du présent accord.

12.3

À la date d'effet du présent accord ou ultérieurement, entreprises changeant d'organisme assureur

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, en cas de changement d'organisme assureur les prestations incapacité de travail, les rentes invalidité seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs antérieurs, sauf dispositions plus favorables contraires prévues par ces derniers. Les nouveaux organismes assureurs prendront en charge, le cas échéant, les revalorisations futures selon un mode au moins aussi favorable que celui de l'organisme dont le contrat a été résilié, ainsi que, si nécessaire, la revalorisation des bases de calcul des prestations décès, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

IV. Dispositions diverses

Article 13

Commission paritaire de suivi

Une commission sera composée de deux représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs. Ils sont désignés par les organisations concernées. Les représentants de l'orga-

nisation professionnelle d'employeurs sont désignés par Armateurs de France. Le secrétariat de la commission est tenu par Armateurs de France.

L'indemnisation des membres de la commission se fera dans les mêmes conditions que celles prévues que pour les Commissions paritaires nationales.

La commission a pour missions principales :

m de suivre la mise en œuvre pratique du présent accord dans les entreprises de la branche ;

m de consulter régulièrement des acteurs du marché : institutions de prévoyance, sociétés d'assurance, mutuelles, actuelles, courtiers, afin d'avoir une vision sur leurs pratiques et, le cas échéant, sur leur action sociale ;

m d'échanger sur l'encadrement légal relatif aux garanties faisant l'objet du présent accord ;

m La commission se réunit au moins une fois par an.

Article 14

Durée et entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} juin 2017.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la signature, sauf révision ou dénonciation.

Article 15

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 16

Révision

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute demande de révision, totale ou partielle du présent accord 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 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 peut être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires de la présente convention, selon les textes réglementaires en vigueur.

Article 17

Dénonciation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord peut être dénoncé 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.

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.

Convention de référencement Accord du 9 décembre 2020

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF ;

AG2R.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSM CGT ;

UFM CFDT ;

FOMM-UGICT CGT ;

CFE-CGC marine.

Préambule

Les partenaires sociaux des Conventions collectives nationales des entreprises de transport et services maritimes ont mis en place un régime de prévoyance par un accord de prévoyance du 22 mars 2017 et de son avenant n° 1 du 9 décembre 2020.

Les garanties de cet avenant de prévoyance revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif au personnel navigant relevant des entreprises françaises de transport et services maritimes : la convention collective nationale des personnels navigants d'exécution des entreprises transport et services maritimes (IDCC 5521) et de la convention collective nationale des navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes (IDCC 3223).

Ces garanties permettent aux personnels navigants d'exécution et navigants officiers de bénéficier de prestations complémentaires prévoyance lorsqu'ils font l'objet :

- D'une prise en charge par la Caisse Générale de Prévoyance de l'ENIM (Établissement National des Invalides de la Marine) donnant lieu à versement de prestations en espèces au titre de l'assurance maladie ou accident en cours de navigation.

- D'une prise en charge par la caisse générale de prévoyance (ENIM) 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 au cours d'une période donnant lieu, en application des lois et règlements en vigueur relatifs au travail maritime ou du contrat de travail maritime, au versement par l'entreprise d'une rémunération.

- D'une prise en charge lors d'un congé Maternité.

Dans ce cadre, la présente convention de référencement a pour objet de préciser les engagements de l'organisme assureur vis-à-vis des signataires de celle-ci et de formaliser leurs propres engagements.

La présente convention de référencement est établie au regard de la législation fiscale et sociale en vigueur au moment de sa conclusion. Lorsque la législation ou la réglementation viennent modifier la portée des engagements de la présente convention, l'organisme assureur procède à la révision des conditions contractuelles.

I. Dispositions générales

Article 1

Objet

La présente convention de référencement a pour objet la définition des droits et obligations respectifs des signataires et plus particulièrement l'acceptation d'AG2R Prévoyance de son référencement pour assurer les garanties prévues par l'accord de prévoyance du 22 mars 2017 et de son avenant n° 1 du 9 décembre 2020.

Elle précise les modalités d'assurance et de gestion du régime de prévoyance.

Article 2

Date d'effet - Durée

La présente convention de référencement prend effet au 1^{er} janvier 2021.

Elle est conclue pour une période allant jusqu'au 31 décembre de l'année civile de sa prise d'effet.

Elle pourra être résiliée par les deux parties, à savoir :

- par les partenaires sociaux signataires de l'avenant n° 1 de prévoyance du 9 décembre 2020

- par AG2R Prévoyance

Un délai de préavis de trois mois (3 mois) devra être respecté dans les deux cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à toutes les parties prenantes de la présente convention.

La résiliation de la présente convention ne mettra pas fin automatiquement aux contrats de prévoyance souscrits par les entreprises de la branche.

L'organisme assureur pourra procéder à la résiliation des contrats de prévoyance souscrits par les entreprises par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception au moins deux mois avant la fin de l'exercice civil.

Article 3

Révision

La présente convention de référencement pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties. Les modifications seront étudiées lors d'une commission paritaire et actées en commun par les deux parties. Les dispositions de la présente convention ont été établies sur la base des lois et règlements en vigueur au moment de sa conclusion.

Article 4

Délégation de la gestion administrative du régime

a) La gestion des prestations du régime de prévoyance est confiée à :

SIACI Saint Honoré

Société Anonyme à Directoire et Conseil de surveillance

Dont le Siège social est 39 rue Mstislav Rostropovitch 75017 Paris

Via son centre de gestion Vivinter

Les modalités et les conditions de délégation de gestion sont définies au sein du protocole de délégation de gestion conclu entre l'organisme assureur et le gestionnaire.

b) La gestion des cotisations est déléguée à :

BSR

SAS au capital de 37 500 € - RCS Nantes 501 744 544

Conseil et courtier en assurances (exerçant conformément à l'article L 521-2-1° b) du Code des assurances)

n° ORIAS : 08 039 980

Les modalités et les conditions de délégation de gestion sont définies au sein du protocole de délégation de gestion conclu entre l'organisme assureur et le gestionnaire.

Article 5

Adhésion de l'entreprise - Obligations de l'adhérent

À effet du 1^{er} janvier 2021, AG2R Prévoyance propose un contrat d'adhésion aux entreprises à affiliation obligatoire pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la branche.

L'entreprise concernée, dénommée «l'adhérent» devra retourner à l'institution le contrat d'adhésion dûment rempli, daté et signé.

Le contrat d'adhésion prévoyance est composé de deux parties indissociables :

- Les conditions générales AG2R Prévoyance

- Le contrat d'adhésion reprenant la date d'effet, les catégories de personnel assuré, les garanties et cotisations.

L'adhérent devra affilier l'ensemble de ses salariés appartenant aux catégories définies par l'article 6 de la présente convention, sous contrat de travail à la date d'effet du 1^{er} janvier 2021 ainsi que ceux embauchés ultérieurement.

Les salariés bénéficieront des garanties dans les conditions définies à l'accord du dès leur date d'affiliation au régime de prévoyance.

L'entreprise adhérente devra fournir un état récapitulatif complet du personnel concerné, en distinguant les participants en activité sur l'exercice de ceux en arrêt de travail ou en congé de maternité. Cet état récapitulatif comprendra notamment, pour chacun des salariés, le salaire annuel de référence.

Toute modification apportée à la présente convention est constatée par un avenant signé des parties.

L'adhésion de chaque entreprise est régie dans son fonctionnement administratif par les conditions générales AG2R Prévoyance du contrat d'adhésion de l'entreprise pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans les conditions particulières du contrat d'adhésion.

Article 6

Bénéficiaires

Les bénéficiaires du régime de prévoyance sont ceux visés par l'avenant prévoyance du 9 décembre 2020 :

Le personnel navigant relevant de la convention collective nationale des personnels navigants d'exécution des entreprises de transport et services maritimes (IDCC 5521) et de la convention collective nationale des navigants officiels des entreprises de transport et services maritimes (IDCC 3223).

Ces bénéficiaires sont nommés «salariés».

Article 7

Information des salariés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, AG2R Prévoyance rédigera une notice d'information à destination des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la branche.

Cette notice sera adressée à chaque entreprise adhérente.

La preuve de la remise de cette notice d'information à chaque salarié incombe à l'entreprise.

Article 8

Les arrêts de travail en cours avant adhésion de l'entreprise

Les assurés sont couverts pour les risques nés à compter de la date d'effet de la souscription de l'entreprise.

Par ailleurs, les revalorisations des prestations déjà servies avant l'adhésion au 1^{er} janvier 2021, sont couvertes par la cotisation de 0,03 % prévue à cet effet.

L'entreprise qui adhère doit produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail (incapacité temporaire, invalidité/incapacité permanente professionnelle) sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur.

Si l'entreprise n'avait pas souscrit antérieurement un contrat collectif de prévoyance complémentaire auprès d'un organisme assureur, les assurés en arrêt de travail à la date d'adhésion de leur entreprise seront indemnisés en contrepartie du paiement d'une sur-cotisation ou d'une prime unique.

Article 9

Portabilité

Les anciens salariés des entreprises dont la rupture du contrat de travail ouvre droit au régime d'indemnisation de l'assurance chômage bénéficient du maintien des garanties du régime dès le lendemain de la fin de leur contrat de travail.

La durée de la portabilité s'apprécie en mois dans la limite de la durée de leur dernier contrat de travail. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le dispositif de portabilité cesse dans les hypothèses suivantes :

- En cas de reprise d'une activité professionnelle et de cessation concomitante du bénéfice de l'assurance chômage. Dans une telle hypothèse, il appartiendra au salarié concerné de transmettre à l'entreprise ou à l'assureur le justificatif de cessation du régime d'assurance chômage.
- En cas de décès.
- En cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'adhésion.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité s'effectue dans les conditions de l'article L 911-8 du code de la sécurité sociale et des conditions générales du contrat.

II. Garanties

Article 10

Garanties

Les garanties couvertes sont :

- Incapacité temporaire
- Incapacité permanente/ invalidité

Incapacité temporaire de travail

Maladie ou accident hors navigation	Du 21 ^{ème} au 1095 ^{ème} jour d'arrêt de travail : 75 % de la rémunération brute en période de congé (1)
Maladie ou accident en cours de navigation ayant donné lieu à une prise en charge de l'employeur	- Du 31 ^{ème} au 120 ^{ème} jour d'arrêt de travail : 100 % de la rémunération nette en période de congé (2) - Du 121 ^{ème} au 1095 ^{ème} jour d'arrêt de travail : 75 % de la rémunération brute en période de congé (2)
Maternité	À compter de la mise en inaptitude à la navigation : 100 % de la rémunération nette (3)
(1) 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 (ENIM).	
(2) 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 (ENIM), y compris les indemnités de nourriture éventuellement servies par elle.	
(3) incluant l'indemnité de nourriture en période de congé, sous déduction des prestations de la caisse générale de prévoyance (ENIM) et de l'indemnité versée par l'employeur à compter de la date de la mise en inaptitude à la navigation.	

Invalidité et Incapacité permanente

<i>Maladie ou accident de la vie professionnelle</i>	<i>Taux d'incapacité accident de travail ou maladie professionnelle supérieur ou égal à 66 % : 75 % de la rémunération brute en période de congé (*)</i>
<i>Maladie ou accident de la vie privée</i>	<i>Infirmité réduisant sa capacité de travail des 2/3 au moins : 75 % de la rémunération brute en période de congé (*)</i>
<i>(*) Calculée sur la base du dernier mois précédant la date de prise en charge au titre de l'invalidité par la caisse générale de prévoyance (ENIM).</i>	

Disposition spécifique pour les stagiaires en formation professionnelle

<i>Stage de formation professionnelle dans le cadre du droit à congé individuel de formation</i>	<i>Prestations identiques à celles de maladie ou accident hors navigation</i> <i>- Si le participant participe au financement du régime, le montant des prestations est servi en totalité.</i> <i>- Dans le cas contraire, le montant des prestations est réduit du pourcentage correspondant au précompte de la cotisation qui, momentanément, ne peut être retenu au participant en formation.</i>
--	--

Article 11

Exclusions

Ne sont pas garantis :

- les conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère,*
- les conséquences de la désintégration du noyau atomique,*
- les conséquences d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques,*
- les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.*

Article 12

Maintien des garanties

Les prestations périodiques en cours de service, ou résultant d'un événement garanti survenu antérieurement à la date de la résiliation du contrat d'adhésion ou à la date de cessation du contrat de travail, sont maintenues à la date d'effet de la résiliation jusqu'à l'extinction des droits.

AG2R Prévoyance garantit les prestations en cas de passage en invalidité/invalidité permanente des assurés indemnisés au titre de la garantie Incapacité temporaire à la date de résiliation du contrat d'adhésion de l'entreprise.

Article 13

Suspension des garanties

La suspension des garanties intervient à la date de suspension du contrat de travail non indemnisée ou rémunérée.

Les garanties reprennent effet dès la reprise du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme assureur en soit informé dans le mois suivant la reprise de travail. Au-delà de ce délai, les garanties ne prennent effet qu'au 1^{er} jour du mois civil suivant la réception par l'organisme assureur de la déclaration de l'employeur.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les arrêts de travail survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du présent contrat.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail indemnisée :

Lorsque la période de suspension du contrat de travail donne lieu à :

- un maintien total ou partiel de salaire versé par l'employeur,*
- ou à une indemnisation complémentaire (indemnités journalières ou pension d'invalidité - d'incapacité permanente) financée au moins pour partie par l'employeur, et directement versée par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,*

les garanties définies au présent contrat sont maintenues au bénéfice du salarié pendant toute la période de suspension de son contrat de travail indemnisée moyennant paiement de la cotisation correspondante dans les condi-

tions applicables aux salariés actifs.

Article 14 **Cessation des garanties**

Les garanties cessent :

- à la date à laquelle le salarié n'appartient plus aux catégories de personnel définies par l'article 6 de la présente convention
- à la date de résiliation du contrat d'adhésion.

Article 15 **Revalorisation des prestations**

Les prestations Arrêt de travail sont revalorisées suivant l'évolution du salaire forfaitaire de l'EN.I.M. (Établissement National des Invalides de la Marine).

Cet indice est communiqué par Armateurs de France au gestionnaire.

La date de revalorisation 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.

III. Cotisations

Article 16 **Taux de cotisation et répartition**

Le taux contractuel est fixé à 2,23 % de la rémunération brute annuelle en période de congé.

Il est réparti de la façon suivante :

Garanties	Taux de cotisation
Incapacité temporaire	1,45 %
Invalidité/Incapacité permanente	0,78 %
Total	2,23 %

Le taux de cotisations mentionné ci-dessus est maintenu jusqu'au 31 décembre 2022, hors évolutions législatives ou réglementaires entraînant la modification de l'équilibre du contrat.

Article 17 **Assiette des cotisations**

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du salaire brut en période de congé.

Article 18 **Payement des cotisations**

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

La gestion des cotisations est faite par la société BSR.

En cas de non-payement des cotisations par l'entreprise dans les 10 jours de l'échéance fixée, la garantie peut être suspendue 30 jours après la mise en demeure de l'entreprise adhérente. L'organisme assureur peut dénoncer le contrat d'adhésion 10 jours après l'expiration du délai de 30 jours.

IV. Dispositions techniques et suivi de l'offre

Article 19 **Frais de gestion**

Afin d'assurer les tâches inhérentes à sa mission, AG2R Prévoyance, retiendra sur la valeur des cotisations brutes encaissées :

- Frais d'assurance : 5 %
- Frais de gestion des prestations Vivinter / Génération : 3 %
- Frais d'appel de cotisations BSR : 1,25 %
- Frais de conseil Bessé : 0,50 %

Article 20

Suivi de l'offre

Afin d'assurer l'efficacité de l'offre et de permettre aux organisations paritaires signataires de la présente convention de participer au suivi et aux réflexions sur l'évolution du régime de prévoyance, AG2R Prévoyance s'engage à leur présenter chaque année :

- Les comptes de résultats des contrats de prévoyance, ainsi qu'un rapport sur ceux-ci ;
- Un focus sur la sinistralité par risque sera réalisé à cette occasion de manière à anticiper les éventuels risques de dérive du régime.

Ces éléments seront appréciés au regard des principales caractéristiques de la population couverte : nombre d'entreprises adhérentes (taille, implantation géographique...) et le nombre de salariés couverts (sexe, âge moyen, CSP, implantation géographique, salaire moyen, portabilité...)

Égalité professionnelle

Accord du 13 septembre 2016

[Étendu par arr. 24 juill. 2017, JO 3 août, applicable pour une durée de trois ans, renouvelables, à compter de la signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UGICT CGT ;

SNPNS CFTC ;

FNSM CGT ;

CFE-CGC Marine March ;

FO Marine Marchande ;

CFDT Maritime.

Préambule

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une priorité de la branche. Celle-ci est un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

L'égalité professionnelle doit être intégrée dans toutes les composantes de la vie professionnelle : recrutement, rémunération, formation, affectation, déroulement de carrière.

L'objectif du présent accord est de rappeler les principes et obligations qui doivent ensuite être déclinés au niveau des entreprises. Les actions doivent être mises en œuvre directement au niveau de chacune des entreprises, notamment, par la négociation d'accords collectifs dans ce domaine.

Les signataires conviennent, par le présent accord, d'impulser une nouvelle dynamique à la politique de la branche et d'inciter les entreprises à décliner cette dynamique en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux de la branche constatent que les femmes marins enceintes se voient dans la très grande majorité des cas déclarées inaptes à la navigation. Cette inaptitude déclarée en amont du congé maternité avait pour conséquence de les laisser sans ressources. L'ENIM a créé de ce fait une indemnité journalière particulière basée sur le salaire forfaitaire par décret du 29 septembre 2015 relatif à l'indemnisation de la femme enceinte exerçant la profession de marin ne pouvant bénéficier d'un reclassement à terre.

À défaut de reclassement à terre, la branche a très vite complété cette prise en charge par le biais de son accord sur la prévoyance jusqu'à 100 % du salaire net. Ce mécanisme conventionnel a depuis été repris par la loi par la création de l'article L. 5542-37-1 du code des transports.

La renégociation de la convention collective Officiers du 19 novembre 2012 a également été l'occasion de prévoir la prise en compte du temps d'inaptitude antérieur au congé maternité dans l'ancienneté du marin à défaut de reclassement à terre.

L'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 17 février 2015 rappelle également la nécessité d'assurer un égal accès à la formation des hommes et des femmes.

En 2014³³, les femmes navigants représentent 9,51 % des effectifs. Chez les officiers, la progression depuis 2009

est de 2 points, tandis qu'elle est de 4 points pour le personnel d'exécution.

³³ Source : étude CEREQ 2014

Les femmes représentent 3,4 % des officiers et 14 % des personnels d'exécution. Elles sont au total 1527 ayant navigué en 2014, et 15 % d'entre elles occupent des fonctions d'officier.

À titre d'exemple, 15,88 % des femmes occupent la fonction de lieutenant, 14,16 % des fonctions d'officier mécanicien, 9 % comme second capitaine, 6,87 % sont capitaines, 6,87 % exercent comme second mécanicien et 6,44 % comme chef mécanicien.

L'âge moyen des femmes est de 32,8 ans contre 39,6 ans chez les hommes. En revanche, l'ancienneté moyenne des femmes est de 5,9 ans et celle des hommes de 17,7 ans.

Les femmes représentent 35,01 % des nouveaux entrants et 19,77 % des sortants sur l'année 2014.

En conséquence, les parties signataires s'engagent à augmenter la part des femmes dans les effectifs navigants, officiers et personnels d'exécution, et à prendre des dispositions pour réduire l'écart d'ancienneté entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires souhaitent que la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle réalise un diagnostic complet sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche, en impulsant notamment des études spécifiques via l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications maritime. Les parties signataires étudient les meilleurs dispositifs existants, notamment pour la lutte contre les inégalités, contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles, afin de les mettre en place au niveau de la branche.

I. Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux personnels navigants inscrits à l'Établissement 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 Barthélemy, 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 classées dans la nomenclature APE sous les codes :

Transports maritimes et côtiers de passagers³⁴ ;

³⁴ APE 50.10 (NAF 611A)

Transports maritimes et côtiers de fret³⁵ ;

³⁵ APE 50.20 (NAF 611B)

Le renflouage maritime³⁶ ; dragage ; lamanage.

³⁶ APE 52.22.15

Article 2 Principe d'égalité et de non-discrimination

Les parties rappellent les obligations, notamment en matière de recrutement, de formation, d'évolution de carrière, de mutation, du respect par les entreprises des principes suivants :

- principes de non-discrimination prévus aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du Code du travail,
- principes liés à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes aux articles L. 1142 -1 à L. 1142-6 dudit Code,
- principes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévue aux articles L. 3221-1 à L. 3221-6 du Code du travail.

Article 3 Lutter contre les stéréotypes

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes participent aux inégalités de traitement qui peuvent être constatées.

Les stéréotypes jouent également un rôle important en matière d'attitude de condescendance ou de dénigrement et jouent un rôle important en matière de harcèlement.

Afin de lutter contre les stéréotypes, les entreprises organiseront des sessions de formation et de sensibilisation à destination de l'ensemble du personnel et notamment les recruteurs et managers sur les dispositions légales en matière de non-discrimination, sur la lutte contre les stéréotypes, contre toute forme de harcèlement, contre les violences sexistes et sexuelles.

Article 4

Prévention et droit d'alerte

Les outils de diffusion liés à la prévention prennent plusieurs formes (plaquettes, supports vidéo, guides, réunions obligatoires...) et font l'objet de plans de prévention spécifiques.

La procédure d'alerte peut être enclenchée par le salarié dans les principes et conditions prévues par le Code du travail.

II. Promotion des métiers de la branche, information et orientation professionnelle

Article 5

Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que les critères retenus pour le recrutement des salariés doivent être strictement fondés sur les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat sans distinction de sexe.

Les offres d'emploi, internes et externes, devront être rédigées de façon non discriminatoire.

Dans le cadre du processus de recrutement qui lui est propre et qui soit identique, chaque entreprise organise un processus qui se déroule de la même manière pour les hommes et pour les femmes.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle au stade du recrutement, les entreprises diversifieront les canaux de recrutement, notamment en externe, et élargiront les modes de diffusion des offres d'emploi en interne.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L. 1225-12 du Code du travail, pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

De plus, la femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse. Lors de l'entretien d'embauche, ou de l'entretien professionnel mentionné à l'article 3.9 de l'accord Formation navigant, l'employeur ne peut poser aucune question lui permettant de savoir si la femme candidate est enceinte, si elle a déjà des enfants, ou si elle compte en avoir.

Lorsqu'un déséquilibre est constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises doivent rechercher les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles prennent les mesures visant à améliorer la situation.

Article 6

Formation professionnelle

Les partenaires sociaux affirment que la formation est un élément essentiel de l'égalité professionnelle en ce qu'elle permet le développement des compétences, le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications.

À ce titre, les entreprises assurent, à proportion égale de leurs effectifs d'hommes et de femmes, un accès égal aux différents dispositifs de formation. Elles doivent également tenir compte, dans l'organisation des formations, des contraintes liées à la vie familiale, et des contraintes liées à l'organisation du travail pouvant s'y opposer.

Pour le calcul des droits à la formation, les périodes d'absences liées à une suspension du contrat de travail due à la maternité, un congé maternité, un congé de paternité, un congé d'adoption ou un congé parental d'éducation, et de congé de présence parentale sont intégralement prises en compte. Cette disposition s'applique également aux femmes marins enceintes déclarées temporairement inaptes à la navigation et n'ayant pu faire l'objet d'un reclassement à terre.

Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel obligatoire est alimenté dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Article 7

Égalité salariale et évolution professionnelle

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Sans préjudice des grilles de rémunération déterminées au niveau de la branche, l'évolution de la rémunération doit être basée sur la qualification, sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée.

Les absences pour congé maternité, de paternité ou lié à l'adoption et le congé parental d'éducation ne doivent pas constituer un frein ou une rupture dans l'évolution de carrière des salariés.

Il sera proposé à chaque femme enceinte un entretien avant la suspension de son contrat liée à la maternité ou avant

son départ en congé maternité afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour au travail. Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Compte tenu des spécificités du métier de marin soumis à conditions d'aptitude, les femmes en situation de grossesse médicalement constatée peuvent être déclarées temporairement inaptes à la navigation. La période pendant laquelle la femme peut suspendre son contrat de travail est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté. Cette période est également prise en compte pour le calcul de la prime de fin d'année.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur, sous réserve que les salariés remplissent les conditions prévues par la loi y ouvrant droit.

Conformément à la réglementation, il est rappelé que les entreprises sont soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs et doivent analyser chaque année la situation et, le cas échéant, prendre les mesures nécessaires à la suppression des écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes. À cette fin, elles doivent établir un rapport de situation comparée chiffré et engager des négociations spécifiques en vue de conclure un accord comprenant des objectifs chiffrés de progression et des indicateurs de suivi. À défaut d'accord, un plan d'action est mis en place de façon unilatérale par l'employeur.

Dans le cadre de l'évolution professionnelle, les hommes et les femmes doivent pouvoir accéder aux mêmes postes.

Article 8

Articulation vie professionnelle et vie privée

L'employeur veille à tenir compte de la situation familiale des marins embarqués, en particulier celles et ceux ayant des enfants, et veille à ne pas organiser de réunions à terre en dehors des horaires de travail du salarié. L'absence d'un salarié à une réunion organisée en dehors de son horaire de travail ne peut constituer une faute.

L'employeur sensibilise les managers sur ce sujet.

Les employeurs proposent dans toute la mesure du possible un reclassement temporaire à terre pour les femmes enceintes déclarées inaptes à la navigation. Le poste proposé doit d'être d'un niveau équivalent à celui occupé à bord, que ce soit en termes de rémunération ou d'exercice de responsabilités. Lorsque ceci s'avère impossible ou que le poste proposé ne convient pas à l'intéressée, la suspension du contrat qui en résulte ne doit pas pénaliser la salariée en matière d'évolution professionnelle.

Les entreprises prennent des mesures pour que la suspension du contrat due à la maternité, les congés maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas le salarié en matière d'évolution professionnelle.

À ce titre, un entretien professionnel est proposé au retour de congé maternité, du congé d'adoption, ou à la reprise de la navigation après un reclassement ou une suspension du contrat de travail liée à la maternité.

Les salariés de retour d'un congé maternité, de paternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation doivent retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à celui qu'ils ont quitté et assorti d'une rémunération identique ou au moins équivalente.

Ces dispositions s'appliquent en cas d'accompagnement d'un enfant malade ou en situation de handicap, dans le cadre du congé de présence parental tel que prévu par les articles L 1225-62 à L 1225-65 du Code du travail.

Le travail à temps partiel ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle, tant en termes de carrière que de rémunération et les travailleurs à temps partiel doivent donc bénéficier des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité ou d'accès à la formation que les salariés à temps plein.

Cette disposition est sans préjudice des règles spécifiques applicables aux marins pour l'obtention de leurs brevets et aux temps de navigation imposés pour occuper certaines fonctions. L'employeur s'engage à maintenir l'employabilité quant à la validation des brevets dans la fonction qu'ils occupent.

Lors du passage à temps partiel, le salarié concerné est reçu en entretien par l'employeur de façon à ce que les missions et les objectifs puissent être adaptés à son nouveau temps de travail.

Les parties conviennent de la nécessité d'informer le personnel à temps partiel des répercussions en termes de salaire et de l'acquisition des droits à la retraite, dans le cadre des articles L. 5522-23 et L. 5522-24 du Code du travail.

Article 9

Promotion des métiers et mixité

Les partenaires sociaux rappellent que l'attractivité du métier de navigant reste le principal vecteur de mixité professionnelle. Les outils de communication seront travaillés au sein de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) et en étroite collaboration avec la CPNE-FP.

Le développement de journées dédiées, de partenariats et de plate-forme (mods et serious game³⁷) constitueront le

point de départ des actions de promotion.

³⁷ *Jeux vidéo à des fins dites «sérieuses», et plus particulièrement à des fins pédagogiques, à vocation de formation.*

Chaque acteur développera ses actions, et Armateurs de France en référera lors de la CPNE-FP.

Afin d'attirer les jeunes et en particulier les jeunes femmes vers les métiers maritimes, la branche mène des actions de communication pour promouvoir les métiers auprès des jeunes intégrés dans un cursus scolaire ou universitaire. Elle s'appuie sur des partenariats avec les Écoles, les organismes et les associations chargés de l'éducation et de l'orientation professionnelle. Pour être réellement efficaces, ces actions doivent être mises en œuvre au moins dès le collège.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent le développement de partenariats institutionnels fondamental pour permettre aux jeunes et en particulier aux jeunes femmes d'identifier les métiers industriels comme susceptibles de répondre à leurs attentes professionnelles.

Article 10 **Conditions de travail**

Les entreprises s'engagent à examiner particulièrement les conditions de travail des différents métiers (conditions matérielles et organisationnelles liées à l'environnement à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité) afin d'éviter toute discrimination directe ou indirecte dans l'accès aux différents métiers et fonctions et à permettre une amélioration des conditions de travail pour tous, femmes et hommes.

L'employeur doit s'assurer que nul ne subisse d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Article 11 **Instances représentatives du personnel**

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, ou au niveau des entreprises, veillent lors de l'élaboration du protocole préélectoral et de l'établissement des listes de candidature, à atteindre une représentation au moins proportionnelle à la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

III. Dispositions diverses

Article 12 **Suivi de l'accord**

Un bilan sera effectué tous les trois ans dans le cadre de l'obligation triennale de négociation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Un état des lieux sera réalisé et présenté à la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) annuellement. Il tient compte notamment des études réalisées par l'OPMQ maritime et résulte de la compilation des informations qui seront notamment communiquées par les entreprises.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir un an après l'entrée vigueur du présent accord afin notamment de déterminer les objectifs chiffrés de la branche.

Article 13 **Durée et entrée en vigueur**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Sous réserve des dispositions légales en la matière, il entrera en vigueur un jour franc après le dépôt, à l'exception des dispositions de l'article 7. Celles-ci entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant celui de la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, renouvelables, à compter de la signature, sauf révision ou dénonciation.

Article 14 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 15 **Révision**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute demande de révision, totale ou partielle du présent accord 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 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 bénéficiaire.

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

Article 16 **Dénonciation**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord peut être dénoncé 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.

Il 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.

Accord du 30 septembre 2020

[Étendu par arr. 22 sept. 2021, JO 6 oct., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Maritime ;

FOMM-UGICT CGT ;

CGCM.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements pris par les partenaires sociaux dans l'accord initial relatif à l'égalité professionnelle des personnels navigants des entreprises de transport et services maritimes du 13 septembre 2016.

Les parties à l'accord conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les mesures déjà prises, conscientes non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle constitue toujours une priorité de la branche. Les signataires du présent accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle sont des gages de performance pour les compagnies qui contribuent à leur application.

Par ailleurs, il est à noter que la féminisation des effectifs navigants se poursuit depuis quelques années avec un franchissement du seuil de 10 %³⁸. Cette augmentation du nombre de navigantes est répartie différemment selon le personnel officier (4 %) et le personnel d'exécution (15,5 %).

³⁸ Source : Rapport annuel sur les emplois et les caractéristiques sociodémographiques des personnels navigants et sédentaires des entreprises de navigation du transport maritime - OPCO Mobilités et Amnyos - Année 2016 - remis en décembre 2019

La progression des effectifs féminins est donc particulièrement forte pour le personnel d'exécution avec une augmentation de plus de 5 points depuis 2009. Il s'agit le plus souvent de fonctions liées à la vente ou à l'accueil. Près d'un tiers (34 %) des femmes relevant du personnel d'exécution sont serveuses (18 %) ou hôtesses (16 %) en

2016.

La part des femmes progresse également pour les officiers, mais de manière beaucoup plus lente (+1 point de pourcentage entre 2009 et 2016). En 2016, 40 % des femmes officiers évoluent dans des fonctions de lieutenant (19 %), d'officiers mécaniciens (11 %) et de patron (10 %).

Les parties signataires incitent ainsi les entreprises à poursuivre cette dynamique et à favoriser la féminisation des effectifs, en particulier parmi les officiers.

Le présent accord fixe les objectifs de progression et les actions en matière d'égalité professionnelle dans les domaines suivants :

- La prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail ;
- Le recrutement ;
- La formation ;
- L'articulation entre vie professionnelle et la vie privée ;
- L'égalité salariale et évolution professionnelle ;
- Promotion des métiers et de la mixité ;
- Conditions de travail ;
- Institutions représentatives du personnel.

Les signataires considèrent que l'accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme au sein des entreprises.

Pour mener à bien la négociation sur l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises pour d'une part, dresser un bilan de l'application de l'accord de branche de 2016 (en annexe du présent accord) et d'autre part, identifier de nouvelles mesures favorisant l'égalité.

Chapitre 1

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux personnels navigants inscrits à l'Établissement 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 Barthélemy, 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 classées dans la nomenclature APE sous les codes :

- Transports maritimes et côtiers de passagers³⁹ ;

³⁹ APE 50.10 (NAF 611A)

- Transports maritimes et côtiers de fret⁴⁰ ;

⁴⁰ APE 50.20 (NAF 611B)

- Le renflouage maritime⁴¹ ; dragage ; lamanage.

⁴¹ APE 52.22.15

Article 2

Principe d'égalité et de non-discrimination

Les parties rappellent les obligations, notamment en matière de recrutement, de formation, d'évolution de carrière, de mutation, du respect par les entreprises des principes suivants :

- Principes de non-discrimination, prévus aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du Code du travail ;
- Principe de non-discrimination lié au sexe de la personne prévu à l'article L. 1142-2-1 dudit Code ;
- Principes liés à l'égalité professionnelle aux articles L. 1142-1 à L. 1142-6 dudit Code ;
- Principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévu aux articles L. 3221-1 à L. 3221-6 du Code du travail.

Article 3

Lutter contre les stéréotypes

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes participent aux inégalités de traitement qui peuvent être constatées.

Les stéréotypes jouent également un rôle important en matière d'attitude de condescendance ou de dénigrement et

jouent un rôle important en matière de harcèlement.

Afin de lutter contre les stéréotypes, les entreprises sensibiliseront l'ensemble du personnel et, notamment les recruteurs et managers sur les dispositions légales en matière de non-discrimination et plus généralement sur le thème de l'égalité professionnelle.

Article 4

Actions de prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail

Au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit prévenir les agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. À ce titre, il a la possibilité de diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, et, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner. Ces actes peuvent être le fait des salariés entre eux, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail. Les signataires de l'accord indiquent que :

- Nul ne doit subir d'agissement sexiste dans l'entreprise et que les auteurs de harcèlement ou de violence seront soumis à sanctions. En outre, aucun salarié ne devra, notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- Les entreprises devront procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel ;
- Les entreprises devront mentionner les dispositions légales concernant les agissements sexistes dans leur règlement intérieur;
- Les entreprises veilleront à entreprendre des actions de prévention contre toute forme de sexisme (exemples : réunions d'information paritaires, mise en place de formations, affichage ...).

Par ailleurs, conformément aux articles L. 2314-1, alinéa 4 et L. 1153-5-1 du Code du travail, Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, élu du personnel, devra être désigné dans les Comités sociaux et économiques (CSE) de toutes les entreprises. Les entreprises de 250 salariés ou plus devront nommer un référent supplémentaire sur le sujet pour, notamment réaliser des actions de sensibilisation et de formation.

Enfin, les compagnies s'engagent à prendre en compte la diversité des personnes, des couples et des familles dans leur communication interne et externe, en veillant à utiliser des formulaires non-discriminants et inclusifs tenant compte de toutes les diversités, notamment celles liées au genre et à l'orientation sexuelle.

Article 5

Prévention et droit d'alerte

Les outils de diffusion liés à la prévention prennent plusieurs formes (plaquettes, supports vidéo, guides, réunions obligatoires...) et font l'objet de plans de prévention spécifiques.

La procédure d'alerte peut être enclenchée par le salarié conformément aux conditions prévues dans le Code du travail.

Chapitre 2

Promotion des métiers de la branche, information et orientation professionnelle

Article 1

Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que les critères retenus pour le recrutement des salariés doivent être strictement fondés sur les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat sans distinction d'âge, de sexe, d'origine ou de religion.

Les offres d'emploi internes et externes devront être rédigées de façon non discriminatoire.

Dans le cadre du processus de recrutement qui leur est propre, chaque entreprise devra faire en sorte qu'il se déroule de la même manière pour les hommes et pour les femmes.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle au stade du recrutement, les entreprises diversifieront les canaux de recrutement, notamment en externe et élargiront les modes de diffusion des offres d'emploi en interne.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7 , L. 1225-9 et L. 1225-12 du Code du travail pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée. De plus, la femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Lors de l'entretien d'embauche ou de tout entretien professionnel, l'employeur ne peut poser aucune question lui per-

mettant de savoir si la femme candidate est enceinte ou sur ses futurs projets familiaux.

Lorsqu'un déséquilibre réel non structurel sera constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises étudieront les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles rechercheront les mesures correctives possibles visant à améliorer la situation, en lien avec les institutions représentatives du personnel.

Article 2

Formation professionnelle

Les partenaires sociaux affirment que la formation est un élément essentiel de l'égalité professionnelle en ce qu'elle permet le développement des compétences, le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications.

À ce titre, les entreprises assurent, à proportion égale de leurs effectifs d'hommes et de femmes, un accès égal aux différents dispositifs de formation. Elles doivent également tenir compte, dans l'organisation des formations, des contraintes liées à la vie familiale, et des contraintes liées à l'organisation du travail pouvant s'y opposer.

Pour le calcul des droits à la formation, les périodes d'absences liées à une suspension du contrat de travail due à la maternité, un congé maternité, un congé de paternité, un congé d'adoption ou un congé parental d'éducation, et de congé de présence parentale sont intégralement prises en compte. Cette disposition s'applique également aux femmes marins enceintes déclarées temporairement inaptes à la navigation et n'ayant pu faire l'objet d'un reclassement à terre.

Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel obligatoire est alimenté dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Article 3

Articulation vie professionnelle et vie privée

L'employeur veille à tenir compte de la situation familiale des marins embarqués, en particulier celles et ceux ayant des enfants, et veille à ne pas organiser de réunions à terre en dehors des horaires de travail du salarié. L'absence d'un salarié à une réunion organisée en dehors de son horaire de travail ne peut constituer une faute.

L'employeur sensibilise les managers sur ce sujet.

Les employeurs proposent dans toute la mesure du possible un reclassement temporaire à terre pour les femmes enceintes déclarées inaptes à la navigation. Le poste proposé doit d'être d'un niveau équivalent à celui occupé à bord, que ce soit en termes de rémunération ou d'exercice de responsabilités. Lorsque ceci s'avère impossible ou que le poste proposé ne convient pas à l'intéressée, la suspension du contrat qui en résulte ne doit pas pénaliser la salariée en matière d'évolution professionnelle.

Les entreprises prennent des mesures pour que la suspension du contrat due à la maternité, les congés maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas le salarié en matière d'évolution professionnelle.

Durant les périodes de suspension du contrat de travail, les compagnies veillent à informer les salariés de leurs droits et des indemnités dont ils bénéficient.

Par ailleurs, un entretien professionnel est proposé au retour de congé maternité, du congé d'adoption, ou à la reprise de la navigation après un reclassement ou une suspension du contrat de travail liée à la maternité.

Les salariés de retour d'un congé maternité, de paternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation doivent retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à celui qu'ils ont quitté et assorti d'une rémunération identique ou au moins équivalente.

Ces dispositions s'appliquent en cas d'accompagnement d'un enfant malade ou en situation de handicap, dans le cadre du congé de présence parentale tel que prévu par les articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du Code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que conformément à l'article L. 1225-47 du Code du travail, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit à un congé parental d'éducation pendant lequel le contrat est suspendu ou à une réduction de sa durée de travail.

Le travail à temps partiel ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle, tant en termes de carrière que de rémunération et les travailleurs à temps partiel doivent donc bénéficier des mêmes possibilités d'évolution et de mobilité ou d'accès à la formation que les salariés à temps plein.

Cette disposition est sans préjudice des règles spécifiques applicables aux marins pour l'obtention de leurs brevets et aux temps de navigation imposés pour occuper certaines fonctions. L'employeur s'engage à maintenir l'employabilité quant à la validation des brevets dans la fonction qu'ils occupent.

Lors du passage à temps partiel, le salarié concerné est reçu en entretien par l'employeur de façon à ce que les missions et les objectifs puissent être adaptés à son nouveau temps de travail.

Les parties conviennent de la nécessité d'informer le personnel à temps partiel des répercussions en termes de salaire et de l'acquisition des droits à la retraite, dans le cadre des articles L. 5522-23 et L. 5522-24 du Code du travail.

Article 4

Égalité salariale et évolution professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que tous les navigants ont les mêmes droits (égalité de rémunération, accès à la promotion, demandes de temps partiel ou de congés parentaux ...) et devoirs. Rien ne saurait créer de dispositions plus favorables en fonction du sexe.

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Sans préjudice des grilles de rémunération déterminées au niveau de la branche, l'évolution de la rémunération doit être basée sur la qualification, sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée.

Les parties signataires encouragent les entreprises à aménager, dans la mesure du possible, le poste de la salariée enceinte à bord. Elles sont encouragées, en particulier, à mener une réflexion et à prendre des mesures adaptées en matière de rotation, d'habillement, de travail de nuit et d'équipement de sécurité.

Les absences pour congé maternité, de paternité ou lié à l'adoption et le congé parental d'éducation ne doivent pas constituer un frein ou une rupture dans l'évolution de carrière des salariés.

Il sera proposé à chaque femme enceinte un entretien avant la suspension de son contrat liée à la maternité ou avant son départ en congé maternité afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour au travail. Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Compte tenu des spécificités du métier de marin soumis à conditions d'aptitude, les femmes en situation de grossesse médicalement constatée peuvent être déclarées temporairement inaptes à la navigation. La période pendant laquelle la femme peut suspendre son contrat de travail est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté. Cette période est également prise en compte pour le calcul de la prime de fin d'année.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur, sous réserve que les salariés remplissent les conditions prévues par la loi y ouvrant droit.

Conformément à la réglementation, il est rappelé que les entreprises sont soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs et doivent analyser chaque année la situation et, le cas échéant, prendre les mesures nécessaires à la suppression des écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes. À cette fin, elles doivent établir un rapport de situation comparée chiffré et engager des négociations spécifiques en vue de conclure un accord comprenant des objectifs chiffrés de progression et des indicateurs de suivi. À défaut d'accord, un plan d'action est mis en place de façon unilatérale par l'employeur.

Dans le cadre de l'évolution professionnelle, les hommes et les femmes doivent pouvoir accéder aux mêmes postes.

Article 5

Promotion des métiers et mixité

Les partenaires sociaux rappellent que l'attractivité du métier de navigant reste le principal vecteur de mixité professionnelle. Des actions de communication de promotion des métiers du secteur pourront être menées au travers de l'OPCO de la branche. Des actions pourront également être définies au sein de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) et en étroite collaboration avec la CPNE-FP.

Article 6

Instances représentatives du personnel

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, ou au niveau des entreprises, veillent lors de l'élaboration du protocole préélectoral et de l'établissement des listes de candidature, à atteindre une représentation au moins proportionnelle à la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

Chapitre 3

Dispositions finales

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1

Suivi de l'accord

Un bilan sera effectué tous les trois ans dans le cadre de l'obligation triennale de négociation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les entreprises de la branche sont invitées à transmettre systématiquement les accords d'entreprise (ou des plans d'action décidés unilatéralement par l'employeur) traitant de l'égalité professionnelle lorsqu'ils existent et l'index salarial de mesure de l'égalité femmes-hommes, à la Commission Paritaire des personnels navigants d'exécution.

Article 2

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Article 3

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les trois mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la demande de révision sera caduque.

Article 4

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Article 5

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du Ministère du Travail en nombre d'exemplaires suffisants et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre en charge du travail.

Bilan de l'application de l'accord des branches des personnels navigants des entreprises de transports et services maritimes du 13 septembre 2016

Introduction

L'accord des branches des personnels navigants a été signé le 13 septembre 2016 par Armateurs de France ainsi que les organisations syndicales de salariés FSNM-CGT, FOMM UGICT-CGT, FO-FEETS, UFM-CFDT, CFE-CGC Marine et CFTC.

L'accord a été conclu pour une durée de trois ans, renouvelables, à compter de sa signature.

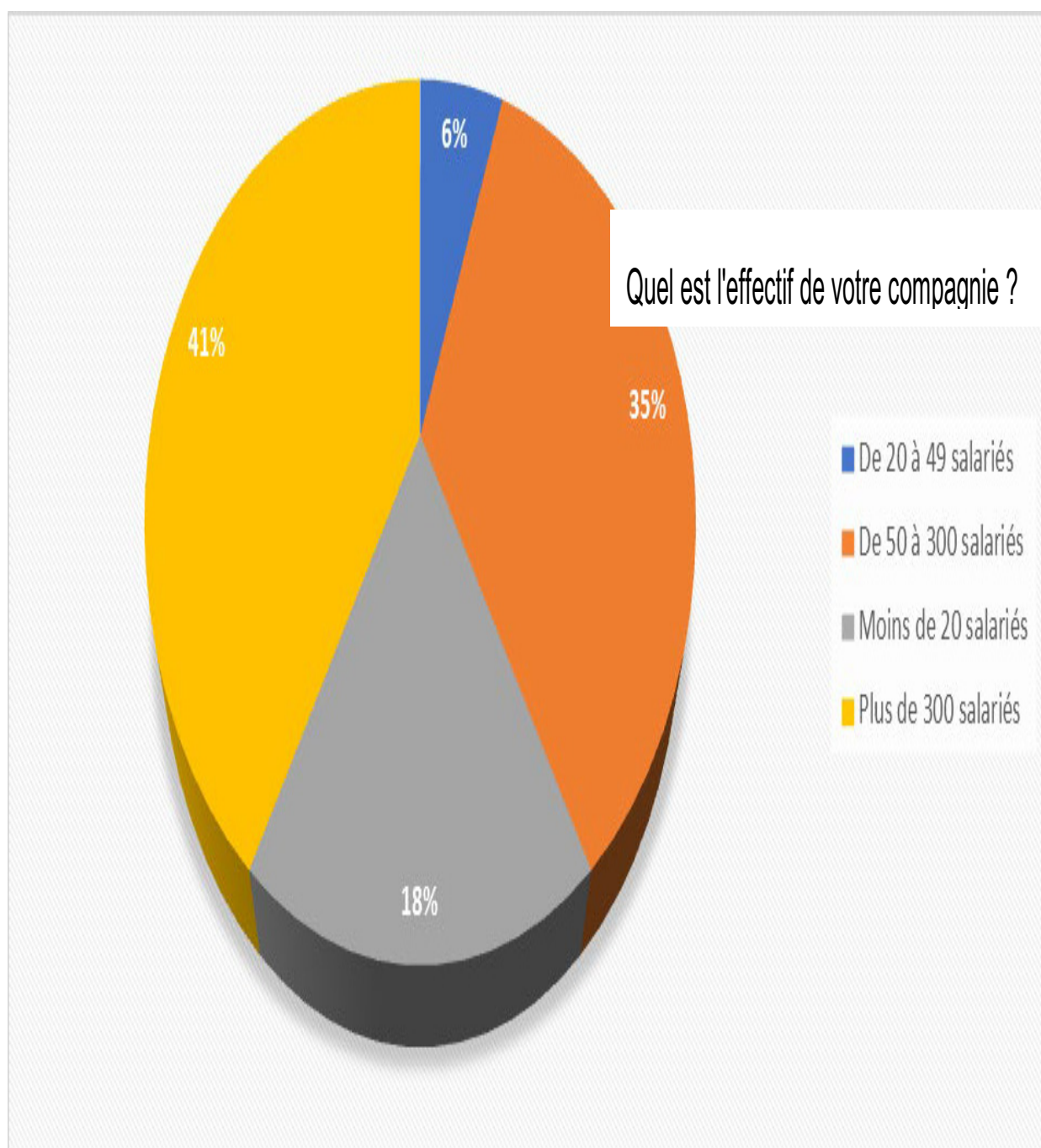
L'article 12 de l'accord relatif à son suivi prévoit l'élaboration d'un bilan tous les trois ans dans le cadre de l'obligation triennale de négociation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de dresser ce bilan, une enquête a été lancée auprès des compagnies adhérentes d'Armateurs de France le 22 octobre 2019.

Échantillon

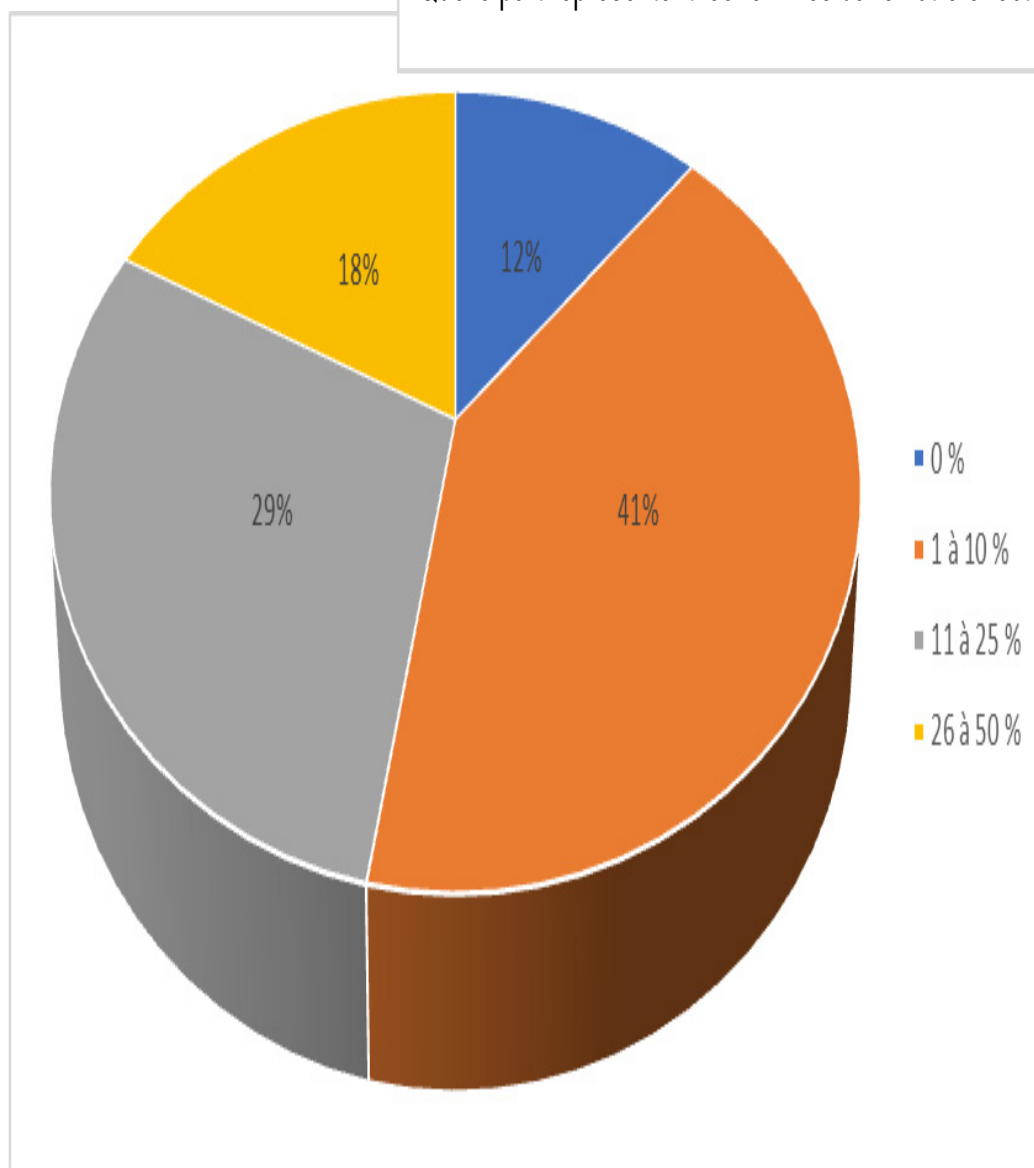
17 entreprises ont répondu au questionnaire.

Parmi les répondants, 18 % disposent de moins de 20 salariés, 6 % de 20 à 49 salariés, 35 % de 50 à 300 salariés et 41 % de plus de 300 salariés.



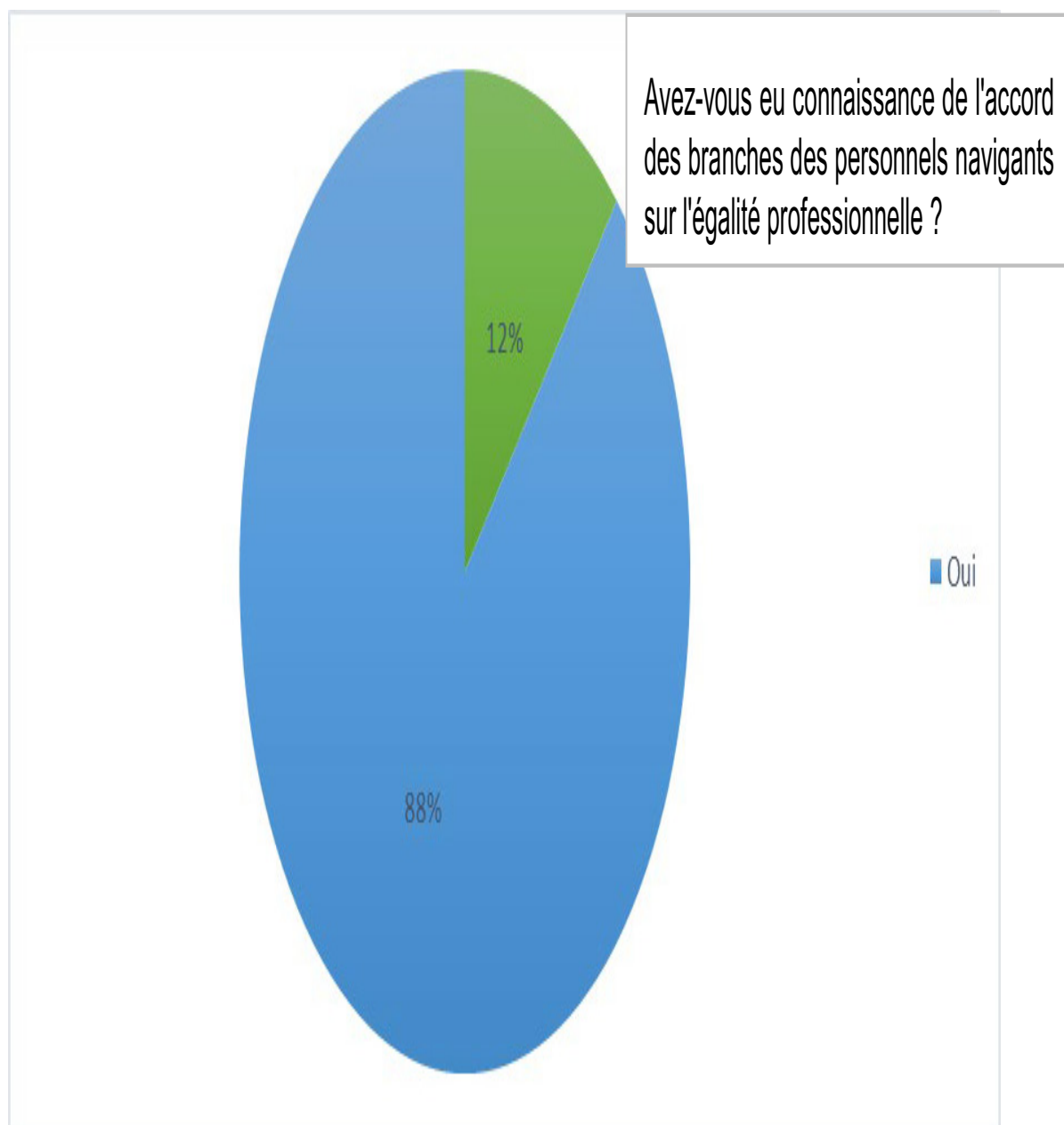
41 % des entreprises interrogées ont entre 1 et 10 % de femmes dans leur effectif, 29 % d'entre elles ont entre 11 à 25 % de femmes dans leur effectif et 18 % en ont entre 26 à 50 %.

Quelle part représentent les femmes dans votre effectif salarié ?



1) Communication de l'accord aux entreprises

88 % des répondants confirment avoir pris connaissance de l'accord des branches des personnels navigants des entreprises de transports et des services maritimes.



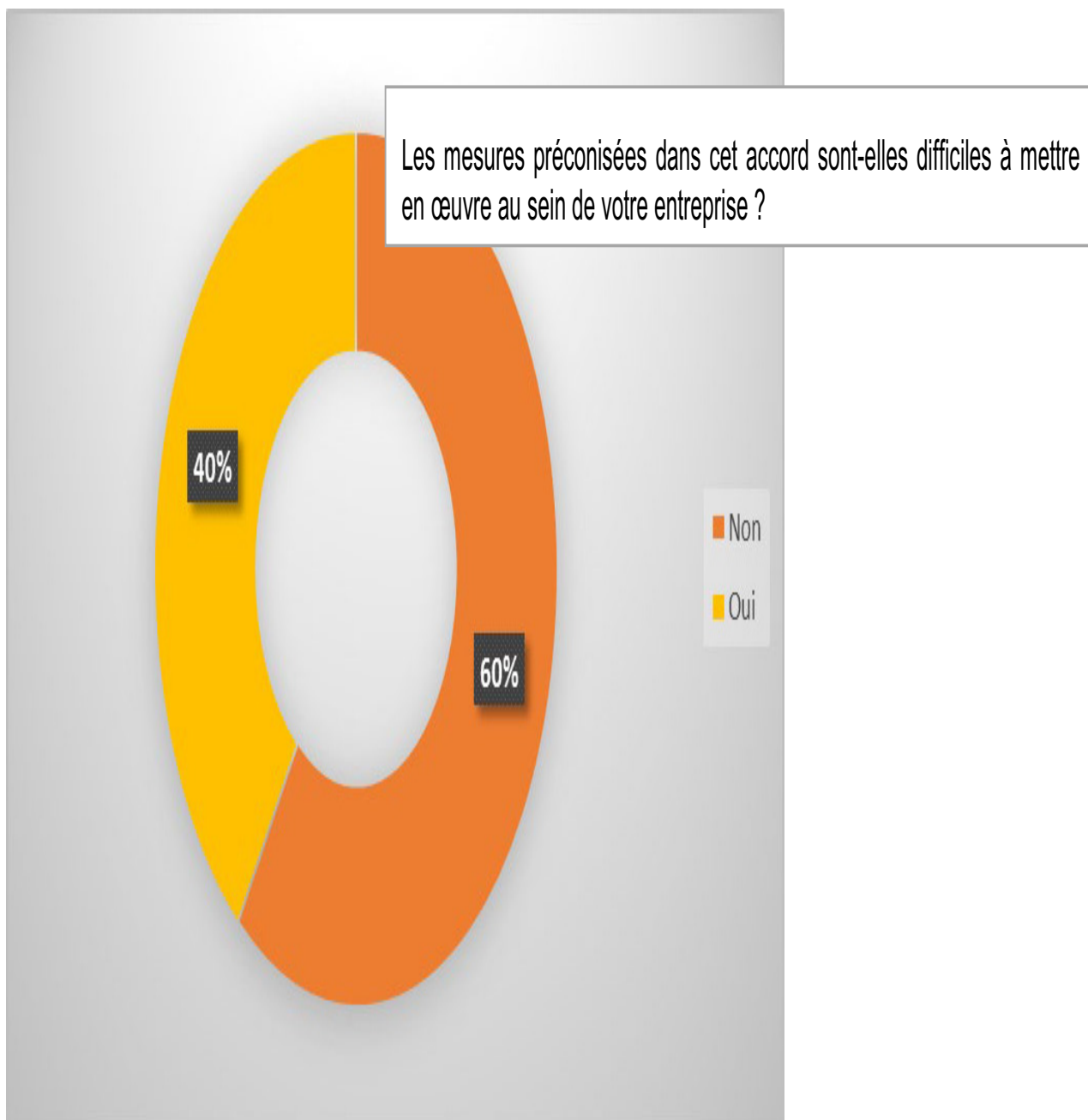
2) Application des dispositions de l'accord par les compagnies

- 70,6 % des entreprises ayant répondu à l'enquête diversifient les canaux de recrutement, notamment en externe et élargissent les modes de diffusion des offres d'emploi en interne ;
- 29,4 % des compagnies interrogées recherchent des raisons lorsqu'un déséquilibre est constaté entre la proportion de femmes et d'hommes et prennent des mesures visant à améliorer la situation ;
- 47,1 % des sondés organisent des sessions de formation et de sensibilisation à destination de l'ensemble du personnel et, notamment les recruteurs et managers sur les dispositions légales en matière de non-discrimination, sur la lutte contre les stéréotypes, contre toute forme de harcèlement, contre les violences sexistes et sexuelles ;
- 76,5 % des entreprises garantissent un égal accès aux différents dispositifs de formation aux effectifs d'hommes et de femmes
- 35,3 % des structures interrogées organisent un entretien avec chaque femme enceinte avant la suspension de son contrat liée à la maternité ou avant son départ en congé maternité afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour au travail ;

-
- 41,2 % prennent en compte la situation des marins embarqués, en particulier celles et ceux ayant des enfants ;
 - 17,6 % des sondés organisent des réunions à terre en dehors des horaires de travail du salarié ;
 - 47,1 % des adhérents questionnés proposent, dans la mesure du possible, un reclassement temporaire à terre pour les femmes enceintes déclarées inaptes à la navigation ;
 - 58,8 % prennent des mesures pour que la suspension du contrat due à la maternité, les congés maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas le salarié en matière d'évolution professionnelle ;
 - 82,4 % des entreprises maintiennent l'employabilité quant à la validation des brevets des salariés dans la fonction qu'ils occupent ;
 - 41,2 % des répondants organisent un entretien du salarié lors de son passage à temps partiel afin que les missions et les objectifs puissent être adaptés à son nouveau temps de travail ;
 - 41,2 % examinent les conditions de travail des différents métiers afin d'éviter toute discrimination directe ou indirecte dans l'accès aux métiers et fonctions.

3) Difficulté de mise en œuvre des dispositions de l'accord

60 % des compagnies interrogées n'éprouvent aucune difficulté à mettre en application les dispositions de l'accord de branche au sein de leur structure.

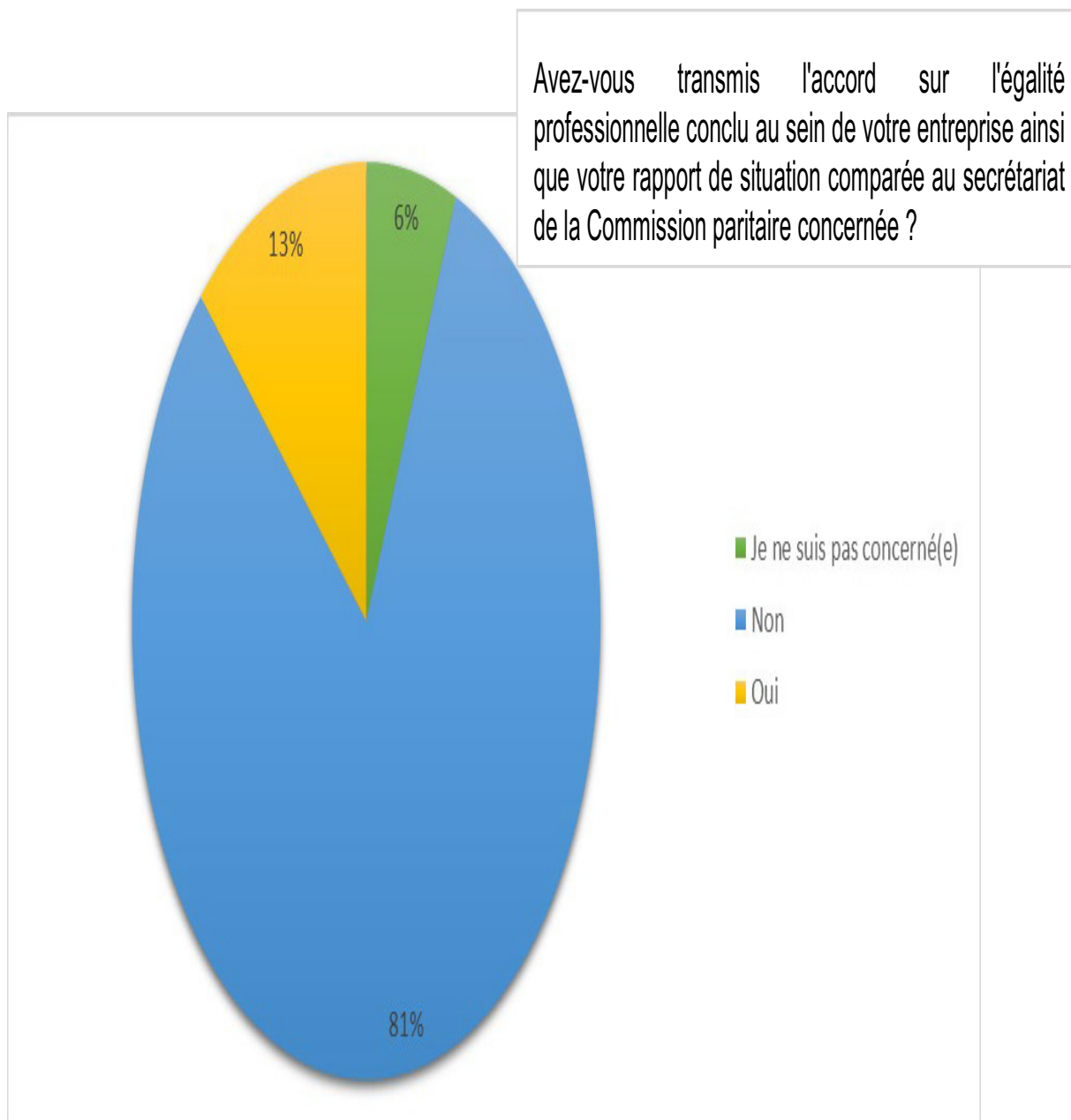


Les entreprises qui rencontrent des problèmes concernant l'application de l'accord évoquent, entre autres, les raisons suivantes:

- Le rythme des temps d'embarquement empêche souvent la prise en compte des situations individuelles ;
- Le manque de personnel ne permet pas toujours de mettre en œuvre certaines dispositions ;
- Le faible nombre ou l'absence de salariés sédentaires empêche le reclassement, même temporaire, des femmes enceintes.

4) Transmission au Secrétariat des Commissions paritaires des accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle et des rapports de situation comparée

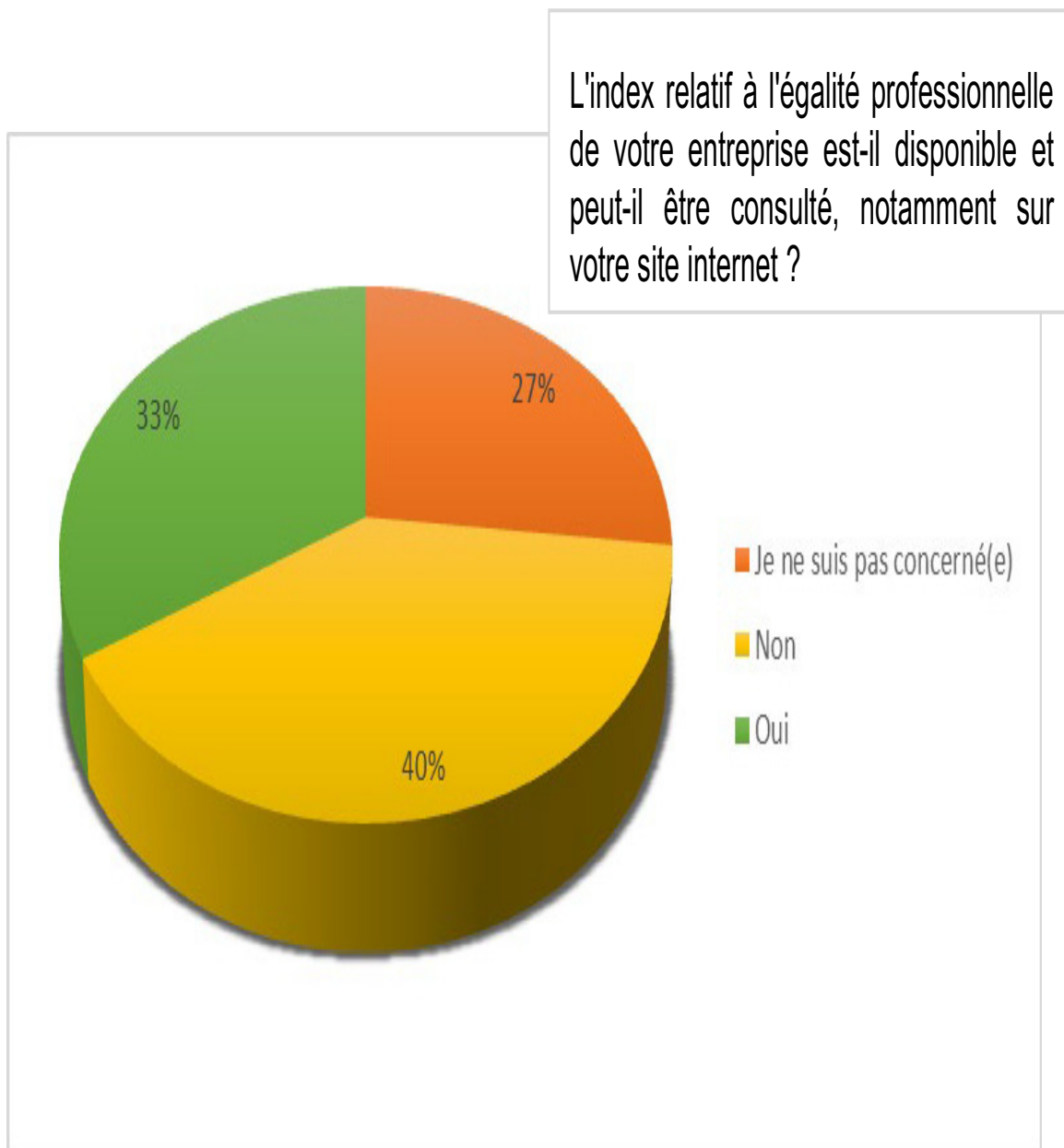
81 % des entreprises interrogées n'ont pas transmis leur accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle et leur rapport de situation comparée.



Parmi ces entreprises, 80 % d'entre elles n'ont pas transmis ces documents car elles ne savaient pas que l'accord des branches des personnels navigants leur imposait de le faire. 13,3 % ont, quant à elles, omis de le faire.

5) Communication de l'index portant sur l'égalité professionnelle, notamment sur le site internet de la Compagnie

33 % des adhérents interrogés ont communiqué leur index sur l'égalité professionnelle.



Reconversion ou promotion par alternance «Pro A»

Accord du 22 novembre 2019

[Étendu par arr. 2 mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Maritime ;

FOMM-UGICT CGT ;

CGCM.

Article 1

Objet de l'accord

Dans un contexte d'évolution du cadre juridique de la formation professionnelle, les partenaires sociaux conviennent de traiter par voie d'accord de branche les modalités relatives à la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par alternance (ci-après «Pro-A»).

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes (IDCC 3223).

Article 2

Objet de la reconversion ou la promotion par alternance («Pro A»)

Ce dispositif a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Le dispositif «Pro-A» est destiné :

- Aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à temps plein ou à temps partiel,
- Aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée,
- Aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Il vise, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties signataires rappellent que le dispositif «Pro-A» s'adresse uniquement aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du Code du travail et correspondant au grade de la licence.

Article 3

Durée et mise en œuvre de la «Pro A»

Lorsque le dispositif «Pro-A» prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application des dispositions du Code du travail, le dispositif «Pro-A» s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Conformément aux dispositions légales, la durée de la Pro-A peut être allongée jusqu'à trente-six mois pour les personnes mentionnées ci-après :

- Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- *(Al exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars) Les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;*
- *(Al exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars) Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi*
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (article L. 6325-12 du Code du travail), la durée peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

La nature de ces qualifications sont définies en annexe du présent accord et mis à jour régulièrement par la CPNE de la branche.

Les parties signataires rappellent également que les actions de «Pro A» peuvent se dérouler pendant le temps de travail du salarié. Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Les actions de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance, selon les modalités prévues par le Code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la «Pro A». L'avenant au contrat est déposé auprès de l'opérateur de compétences de la branche.

Article 4 **Élaboration de la liste des certifications retenues**

Conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du Code du travail modifiées par l'Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, les parties signataires dressent, en annexe, la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance.

La liste est établie dans le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du Code du travail.

Les orientations et les priorités de formation professionnelle de la Branche, sont définies par la CPNE qui procède régulièrement à sa mise à jour. Les parties signataires renvoient à la CPNE de la Branche l'actualisation et la mise à jour de cette liste.

Les éléments d'analyse ayant conduit au choix de la liste sont détaillés ci-après :

I **Contexte**

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises du transport maritime sont multiples et imbriqués les uns aux autres :

— Une économie mondialisée et des réglementations qui évoluent, pour le secteur maritime, notamment en matière de droit, de sécurité (ex. approvisionnements énergétiques, cyberdéfense des systèmes navals,) ou de contrôle,

— La gestion partagée et la protection des espaces marin et côtier ainsi que l'ingénierie écologique sont de plus en plus prégnantes. Se croisent sur ces thématiques les problématiques liées

m Aux navires propres, économes et sûrs («navires du futur») utilisant des nouveaux matériaux et de nouvelles sources d'énergie ou de propulsion (GNV...),

m À la prévention et la gestion des risques en lien, notamment avec les aléas climatiques (gestion de crise, réparation des dommages, indemnisation, etc.)

m Aux énergies marines renouvelables (EMR),

— L'introduction dans l'ensemble des secteurs d'activité d'innovations disruptives (digitalisation, automatisation, intelligence artificielle, cyber sécurité, opérateur délocalisé).

Dans le cadre de ses travaux, la branche a pu identifier les métiers qui seront particulièrement impactés par ces enjeux et par des mutations à court et moyen terme. Il ne s'agit pas de disparitions et de créations de métiers, mais d'évolutions des compétences les composants.

Aussi, afin d'accompagner :

— Les salariés dans leur parcours professionnel et favoriser leur employabilité tout au long de la vie,

— Les entreprises dans leur adaptation / transition,

Il importe de favoriser, notamment grâce au dispositif reconversion ou promotion par alternance «Pro A» dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations sur les métiers liés aux mutations des activités et sur ceux dont certaines compétences risquent l'obsolescence.

II **Les familles de métiers concernées dans la branche**

A **Le personnel officier**

Les officiers de marine marchande assurent des fonctions de responsabilité et d'encadrement à bord de tous les navires de commerce (transport de passagers ou de marchandises). Ils peuvent être spécialisés (pont ou machine) ou polyvalents.

On constate pour ces personnels des parcours d'évolution professionnelle assez normés en relation avec leur expé-

rience et l'acquisition de nouvelles compétences.

Pour maintenir cette possibilité, les salariés, en fonction de leur fonction sur les bateaux, devront intégrer des compétences liées aux enjeux du secteur :

- Compétences liées aux nouvelles énergies et nouvelles formes de propulsion des bateaux,
- Compétences liées au numérique et aux nouvelles technologies : aide à la navigation, automatisation, ...,
- Compétences liées à la sécurité,
- ...

B

Les métiers de la logistique

Le secteur de la logistique a déjà amorcé sa transformation avec la révolution numérique. Pour autant, les organisations, les métiers et les compétences requises continuent d'évoluer très rapidement avec l'apparition permanente de nouvelles innovations et technologies (progiciels, RFID, équipements modernisés, véhicules à guidage automatique...). L'intelligence artificielle en plein développement va également continuer de bouleverser l'ensemble de ces activités.

Les métiers de la logistique vont également être impactés par les réflexions en cours concernant l'intermodalité. Les acteurs verront leur métier évoluer pour s'intégrer dans une «chaîne» ou «système».

Dans ce cadre, il est primordial d'accompagner les salariés pour l'acquisition des nouvelles compétences requises qui évoluent très rapidement pour l'ensemble des métiers du secteur : de la préparation de commandes à la supervision et la gestion des flux.

C

Les métiers de la maintenance

Les activités de maintenance sont doublement impactées :

- Par les mutations technologiques dans les navires. L'électronique et le numérique intègrent l'ensemble des véhicules (motorisation, connectique) et des outils (systèmes de navigation) utilisés par les entreprises de la branche.
- Par exemple, des capteurs électroniques permettent d'analyser et transmettre en temps réel les informations du navire aux équipes de maintenance. Ceci permet de devancer les interventions techniques à effectuer, elles-mêmes de plus en plus complexes...
- Par les nouvelles motorisations : électrique, hydrogène, systèmes hybrides ... qui engendrent des processus de maintenance très spécifiques.

Aussi, les métiers de la maintenance ont l'obligation d'intégrer les compétences, souvent pointues, liées à ces nombreuses évolutions, rapides de surcroît.

Article 5

Modalités de prise en charge

Nature des frais éligibles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont les suivants :

- Les frais pédagogiques
- Les frais de transport et d'hébergement
- Les frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance.

Niveau de prise en charge des frais pédagogiques et des frais de transport et d'hébergement et de rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire versé par l'opérateur de compétences.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, la prise en charge des actions de formation par l'OPCO Mobilités est effectuée dans la limite d'un taux a minima de 9,15 €, pouvant être porté à 11,50 € par heure dans la limite de 1 200 heures, sous réserve des possibilités financières de l'OPCO Mobilités et des règles de péréquation de France compétences. Ce montant couvre tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement. Les modulations du montant horaire de prise en charge seront déterminées par l'OPCO Mobilités conformément aux préconisations du conseil des métiers des personnels navigants, en fonction des priorités, des certifications visées et des disponibilités financières.

En application, par ailleurs, des dispositions de l'article L. 6324-5 du Code du travail, les parties signataires souhaitent la prise en charge de la rémunération des salariés bénéficiaires du présent dispositif dans les conditions déterminées par décret.

Article 6

Durée et entrée en vigueur

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Il entrera en application à son extension.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent Accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du Code du travail.

Annexe - liste des certifications

Brevet officier de quart polyvalent

Brevet officier chef de quart machine

Brevet officier chef de quart passerelle

Brevet capitaine 200

Brevet capitaine 3000

Brevet capitaine 500

Brevet de capitaine

Brevet de capitaine de 1^{ère} classe

Certificat de matelot

BTS transport et prestations logistiques

LP logistique et transports internationaux

Manager transport logistique et commerce international

Manager transports et logistique

Dut gestion logistique et transport

BAC Pro logistique

International trade & Logistics

Responsable production transport logistique

Logistique aéroportuaire et transport aérien (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)

LP gestion des opérations logistiques et portuaires (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)

Responsable de la chaîne logistique

TP technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique

Transport logistics and international trade manager

LP management des processus logistiques

Brevet de mécanicien 750 KW

Chef mécanicien illimité

Maintenance des systèmes option à systèmes de production (BTS)

Certificat de mécanicien

Brevet d'officier électronicien (E.T.O.)

Brevet d'officier électronicien

Brevet d'officier électronicien et système (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)

Brevet chef mécanicien 3000 KW (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)

Brevet chef mécanicien 8000 KW (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)

Préparation et réalisation d'ouvrages électriques (CAP)

Brevet de mécanicien 250 KW

LP systèmes d'électronique marine embarqué (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)

TP électricien d'équipement
TP technicien supérieur de maintenance industrielle
BTS négociation relation client
DUT techniques de commercialisation
BTS management des unités commerciales
LP commerce et distribution
BTS commerce international à référentiel commun européen (BTS)
Assistant import export
LP commerce et distribution
Bachelor communication web marketing (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)
Responsable de communication
Titre RNCP II - Chargée de communication (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)
BTS design graphique
LP statistique décisionnelle en marketing (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)
Manager de la marque
Titre RNCP II - manager des stratégies de communication marketing
DUT génie électrique et informatique industrielle GEII
Manager en système d'information
Métiers de l'informatique : Administration et sécurité des systèmes et des réseaux
BTS services informatiques aux organisations
Titre ingénieur exploitation des systèmes de production (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)
Titre niveau III technicien systèmes réseaux et sécurité
Titre RNCP III - concepteur intranet internet (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)
Titre RNCP III - gestionnaire en maintenance informatique et support informatique
Administrateur systèmes, réseaux, bases de données
MC employé barman
BAC Pro technicien en chaudronnerie industrielle
TP conducteur du transport routier interurbain de voyageurs
TP conducteur routier de marchandises sur porteur
BTS tourisme
Enjeux et stratégies maritimes (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)
LP métiers du tourisme - commercialisation des produits
LP QH2SE
Responsable d'activités ou d'entreprises touristiques
Responsable QSE
Certificat de matelot pont
Certificat de matelot de quart passerelle
Certificat de marin qualifié pont
Brevet de chef de quart 500
Brevet d'officier chef de quart passerelle
Brevet de second capitaine 3000
Brevet de second capitaine
Certificat de mécanicien de quart machine
Certificat de matelot électrotechnicien
Brevet d'officier chef de quart machine
Brevet de second mécanicien 3000 KW
Brevet de second mécanicien 8000 KW
Brevet de second mécanicien

Brevet de chef mécanicien
Brevet d'officier chef de quart navire de mer
Brevet de second polyvalent
Brevet de capitaine 1^{ère} classe de la navigation maritime
Certificat restreint de radiotéléphoniste du service mobile (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)
Certificat spécial d'opérateur (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)
Certificat restreint d'opérateur (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)
Certificat général d'opérateur (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)
Certificat de radioélectricien de 1^{re} classe du service mobile maritime et du service maritime par satellite (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)
TP installateur thermique et sanitaire
Agent de montage et de câblage en électronique
Cuisinier(ère) (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)
Monteur dépanneur frigoriste
Soudeur
Électricien d'équipement
Tuyauteur industriel
BEP - Brevet d'études professionnelles maritimes de marin du commerce
BAC - Professionnel maritime électromécanicien marine
Baccalauréat professionnel conduite et gestion des entreprises maritimes
Certificat d'aptitude professionnelle maritime de matelot
Brevet d'études professionnelles maritimes mécanicien
Brevet d'études professionnelles maritimes de marin du commerce
Certificat d'aptitude aux fonctions de cuisinier embarque (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)
TP électricien d'équipement
Certificat de qualification professionnelle tuyauteur industriel
DUT génie mécanique et productique
LP systèmes automatisés réseaux et informatique industrielle
BTS systèmes numériques
Diplôme de comptabilité générale
BTS comptabilité gestion
Titre RNCP II acheteur leader (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)
Titre RNCP II responsable de la fonction achat (Exclu de l'extension par Arr. 6 mars 2021, JO 9 mars)
LP métiers de la GRH
Titre RNCP III gestionnaire de paye

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Accord du 9 décembre 2020

[Étendu par arr. 21 oct. 2021, JO 3 déc., applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Maritime ;

CGCM.

Il a été convenu ce qui suit.

Préambule

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail, les organisations patronales et syndicales de salariés conviennent, après négociations, de mettre en place, par le présent accord, une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Au travers de la création de cette commission, les parties signataires du présent accord se sont assignées les objectifs suivants :

- Maintenir un dispositif commun de garanties sociales pour les salariés ;
- Prendre en considération les spécificités des entreprises de la branche ;
- Assurer une représentation équilibrée des différents secteurs d'activité représentés au sein de la branche : long cours/cabotage national et international, services maritimes, remorquage, navigation côtière ;
- Veiller à mener une négociation sociale constructive.

La CPPNI ainsi créée se substitue aux commissions paritaires existantes.

Chapitre 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux personnels navigants officiers inscrits à l'Établissement 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, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Mayotte), dont l'activité principale est l'exploitation de navire ou l'activité de service auxiliaire spécifique au transport maritime listées ci-après.

Sont concernées toutes les entreprises couvertes par la Convention collective nationale des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes du 19 novembre 2012 et, notamment, les entreprises classées dans la nomenclature APE sous les codes :

- Transports maritimes et côtiers de passagers (APE 50.10 - NAF 611A) ;
- Transports maritimes et côtiers de fret (APE 50.20 - NAF 611B) ;
- Renflouage maritime (APE 52.22.15) ; dragage ; lamanage.

Le présent accord s'applique aux navires et aux marins entrant dans le champ d'application des dispositions relatives aux conditions sociales du pays d'accueil.

Chapitre 2

Missions, organisation des réunions et moyens alloués aux négociateurs de la CPPNI

Article 2.1

Missions de la Commission

La CPPNI se réunit en vue des négociations périodiques suivantes :

- Négociation annuelle sur les minima conventionnels et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Négociations triennales sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la formation professionnelle, les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'exposition aux facteurs de risques professionnels et sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Négociations quinquennales sur les classifications et l'épargne salariale.

La commission a pour mission de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle.

À cet effet, elle est l'instance de négociation des accords collectifs, notamment ceux prévus, à titre ? obligatoire, par la législation en vigueur. Elle émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la convention collective et des accords collectifs de branche. Elle exerce les compétences fixées par les accords interprofessionnels sur la formation et l'emploi.

La CPPNI exerce, par ailleurs, les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- Elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires. Ce rapport annuel d'activité, versé dans la base de données natio-

nale prévue par l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du Code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- Elle établit un bilan des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport annuel d'activité, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du Code du travail. Ce bilan est établi, soit à la demande expresse d'une partie demanderesse, soit à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges ;
- En cas de demande de conciliation, la CPPNI peut suggérer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties ;
- Elle exerce pour la branche professionnelle les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévues à l'article L. 2232-10 du Code du travail ;
- Enfin, en matière d'emploi et de formation, la CPPNI est l'instance décisionnaire en matière de formation professionnelle : elle définit les orientations en la matière dans la branche. Elle est dotée en son sein d'une structure chargée de mettre en œuvre lesdites orientations.

Article 2.2

Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la CPPNI

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Les accords collectifs d'entreprise mentionnés à l'article 2.1 du présent accord sont adressés par voie postale à l'adresse suivante : Armateurs De France - CPPNI personnels navigants officiers - 47 rue de Monceau - 75008 Paris ou par courriel à l'adresse : cppni-officiers@armateursdefrance.org après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI accuse réception des accords transmis auprès de l'entreprise. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 2.3

Composition de la CPPNI

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPPNI est composée paritairement d'un collège de représentants des organisations d'employeurs et d'un collège de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la branche des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes.

La parité est respectée dès lors que chacune des deux délégations est représentée.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche est composée d'au maximum deux représentants. La délégation des représentants des organisations patronales représentatives dans la branche ne devra pas être supérieure à la délégation de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Les membres de la Commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

Article 2.4

Organisation des réunions de la CPPNI

La présidence de la CPPNI est assurée par le porte-parole de la délégation des employeurs.

Le secrétariat de la Commission est tenu par les services d'Armateurs De France (adresse postale : Armateurs De France - CPPNI personnels navigants officiers - 47 rue de Monceau - 75008 Paris ou par courriel à l'adresse : cppni-officiers@armateursdefrance.org).

La Commission est réunie, sur convocation adressée par le secrétariat, au moins 4 fois par an.

Elle est réunie, chaque année, autant de fois que nécessaire sur demande conjointe d'une organisation patronale et d'une organisation syndicale de salariés.

Le calendrier des réunions de négociation est fixé en fin d'année pour l'exercice suivant.

Les convocations aux réunions paritaires se font par courrier électronique.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers sont transmis par

courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dans la mesure du possible, au moins 5 jours ouvrés avant la tenue de celles-ci.

Article 2.5

Moyens des négociateurs de la CPPNI

Les représentants à la négociation du présent accord doivent être mandatés par leur organisation syndicale. Ils doivent en justifier lors des diverses réunions de négociation.

Les réunions de la Commission se tiennent à Paris dans les locaux d'Armateurs de France, structure ayant la charge de l'organisation des séances et peuvent se tenir en visioconférence pour tout ou partie des négociateurs.

Dans la limite de deux par organisation syndicale représentative, les membres de la délégation des salariés voient leurs salaires maintenus par leur entreprise. Le temps passé en commission et le temps de trajet pour s'y rendre ne sont pas pris en compte pour le calcul du décompte des heures supplémentaires et sont considérés comme du temps de travail effectif.

Les membres de la délégation des salariés bénéficient également d'un temps de préparation d'une durée de 3 heures et 30 minutes avant la tenue de chaque CPPNI. Ces 3 heures et 30 minutes sont allouées en amont de chaque séance de CPPNI et ne peuvent être cumulées si elles ne sont pas utilisées. Ce temps de préparation doit être pris en concertation avec l'employeur et ne devra pas avoir pour effet de désorganiser le fonctionnement interne de l'entreprise.

Le temps de préparation doit faire l'objet d'une auto-déclaration et de l'envoi d'une feuille d'émargement au secrétariat de la CPPNI en cas de réunion en présentiel.

Pendant le temps de préparation, le salaire des représentants syndicaux mandatés pour siéger à la CPPNI est maintenu.

Ce temps de préparation ainsi que le temps passé en Commission permettront aux représentants syndicaux de générer des congés conformément au taux journalier applicable par leurs entreprises en position de «détachement» ou de «mission à terre».

En cas d'absence de transmission des documents justificatifs mentionnés ci-dessus, il ne sera procédé à aucun maintien de salaire. Il en sera de même si le temps de préparation n'est pas exercé en amont de la réunion de la CPPNI.

En outre, les délégués salariés convoqués à une réunion de la CPPNI doivent, dans un délai raisonnable, tenir leur employeur informé, de la date de leur absence ainsi que sa durée et veiller à signer la feuille d'émargement en séance. Leur présence en réunion ne doit pas conduire à désorganiser les services de l'entreprise. Cette dernière s'efforcera de libérer le délégué salarié pour participer aux réunions, mais compte-tenu des dispositions réglementaires et contractuelles en matière d'effectifs, ne pourra modifier son embarquement ou garantir son débarquement.

L'absence pour les temps de préparation et les réunions de la Commission de négociation n'est pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié peut éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

Enfin, les représentants de salariés bénéficient d'indemnités de frais de déplacement aux réunions de la CPPNI de façon exclusive à tout autre défraiement, pris en charge par l'organisation patronale Armateurs de France après envoi des éléments justificatifs (conformément aux dispositions de l'accord de branche sur les modalités de défraiements des représentants des organisations syndicales navigants lors de leurs déplacements aux instances paritaires du 30 juin 2011).

Chapitre 3

Commission d'interprétation

La CPPNI peut être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif. Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application des dispositions conventionnelles et, par ailleurs, de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

La saisine de la Commission est faite par une ou plusieurs représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ou des organisations patronales représentatives dans la branche ou à la demande d'un salarié ou d'un employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (adressée au secrétariat de la Commission en précisant le nom de la Commission saisie). Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen. Le secrétariat convoque la Commission après réception de la totalité des pièces nécessaires à son examen.

La Commission se réunit dans un délai maximum de 2 mois suivant la réception de la demande.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il existe un accord, à l'unanimité, des membres de la Commission d'interprétation. À défaut d'unanimité, la CPPNI dresse un procès-verbal de désaccord faisant état de la position de chaque

collège sur le sujet. Le secrétariat adresse l'avis d'interprétation ou le procès-verbal de désaccord au demandeur pour l'en informer.

Chapitre 4

Commission de conciliation

La CPPNI peut être saisie d'une demande de conciliation suite à un différend collectif constituant un problème d'application de la Convention collective nationale des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes.

La saisine de la Commission est faite par un ou plusieurs représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ou des organisations patronales représentatives dans la branche ou à la demande d'un salarié ou d'un employeur par lettre recommandée avec accusé de réception (adressée au secrétariat de la Commission en précisant le nom de la Commission saisie). Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen. Le secrétariat convoque la Commission après réception de la totalité des pièces nécessaires à son examen.

La Commission se réunit dans un délai maximum de 2 mois suivant la réception de la demande.

Il est entendu que si un membre de la Commission fait partie de l'entreprise concernée par la demande de conciliation, ce membre ne peut pas siéger lors de l'examen du dossier.

La présence des parties est obligatoire à la Commission de conciliation sauf sur justification impérative. En cas d'absence justifiée la réunion peut être reportée.

Article 4.1

Déroulement de la procédure de conciliation

La procédure de conciliation se décompose comme suit :

1. La Commission entend les parties séparément (en premier le demandeur puis le défendeur) ;
2. La Commission entend les parties ensemble en vue de les amener à transiger ;
3. La Commission rappelle aux parties les conditions et conséquences qu'entraîne une conciliation ;
4. La Commission constate la conciliation ou la non-conciliation. Les décisions de la Commission sont prises à l'unanimité des membres présents ou représentés.

Article 4.2

Formalisation de la décision des parties

En cas de conciliation :

- Le secrétariat rédige les termes de la conciliation en trois exemplaires ;
- La conciliation est signée par les parties ;
- Un exemplaire est remis à chacune des parties et le dernier est conservé par le secrétariat pour archivage.

En cas de non conciliation :

- Le secrétariat rédige un procès-verbal de non conciliation en trois exemplaires ;
- Un exemplaire est remis à chacune des parties et le dernier est conservé par le secrétariat pour archivage.

Chapitre 5

Dispositions finales

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6.1

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur et produit ses effets au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6.2

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée

jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les trois mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la demande de révision sera caduque.

Article 6.3 **Dénunciation**

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Article 6.4 **Dépôt**

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du Ministère du Travail en nombre d'exemplaires suffisants et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministre en charge du travail.

Indemnisation des représentants syndicaux participant aux réunions paritaires

Avenant du 18 mars 2021

[Étendu par arr. 15 avr. 2022, JO 22 avr., applicable à compter du lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ADF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UFM CFDT ;

CFE-CGC marine.

Article 1 **Objet et champ d'application**

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les modalités de défraiement des représentants des organisations syndicales représentatives aux réunions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) et de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes.

Il se substitue, par l'effet de la révision, de plein droit à l'ensemble des dispositions précédemment en vigueur dans l'accord relatif aux modalités de défraiement des représentants des organisations syndicales navigants lors de leurs déplacements aux instances paritaires du 30 juin 2011.

Article 2 **Nombre de représentants bénéficiant du remboursement des frais**

En application, notamment, de l'article 2.3 de l'accord relatif à la mise en place de la CPPNI des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes, deux représentants maximum mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et participant aux réunions paritaires susmentionnées peuvent bénéficier de la prise en charge des frais engagés.

Article 3 **Nature des frais pris en charge et remboursement**

Les réunions pourront avoir lieu en présentiel et/ou en visioconférence. Il convient de préciser que seules les réu-

nions impliquant un déplacement physique pourront donner lieu à un remboursement.

3.1 Frais de transport

Transports en commun Île-de-France (métro, bus, RER ...)

Les frais des transports en commun d'Île-de-France (à l'exception de tout autre mode) sont pris en charge sur la base des frais réels, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

Les représentants disposant, par ailleurs, d'un abonnement sont tenus de le déclarer et sont remboursés sur la base du prix d'un ticket de transport aller-retour 2 zones.

Déplacements longue distance

Train : le remboursement est effectué sur la base des frais réels sur présentation des justificatifs originaux, plafonné au tarif SNCF de 2^{ème} classe.

Avion : le remboursement est effectué, à titre exceptionnel, sur la base des frais réels sur présentation des justificatifs originaux, plafonné également au tarif SNCF de 2^{ème} classe. Les frais de transport par avion ne sont pas cumulables avec les frais de transport en train et en voiture (sauf pour se rendre à l'aéroport).

Véhicule personnel : des indemnités kilométriques sont versées pour les trajets suivants :

- Entre le domicile du représentant et la gare SNCF / l'aéroport pour se rendre sur le lieu de réunion ;
- Entre le domicile du représentant et le lieu de réunion lorsque le déplacement en train ou en avion est impossible (mouvement social, délai de réservation trop court ...).

Cette prise en charge est calculée sur la base du barème fiscal plafonné à 7 CV et dans la limite du prix d'un billet SNCF 2^{ème} classe.

Cette prise en charge est accordée, sous réserve :

- De la remise du justificatif du trajet mentionnant la distance parcourue ;
- De la remise une fois par an d'une copie de la carte grise du véhicule lors de la première demande de prise en charge de l'année civile ;
- Que le trajet concerne exclusivement l'aller-retour direct entre le domicile du participant et la gare SNCF, l'aéroport ou le lieu de la réunion paritaire ;
- Que le véhicule utilisé ne soit pas un véhicule professionnel.

Frais de parking : les frais de parking engagés le jour de la réunion paritaire sont pris en charge sur la base des frais réels, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

3.2 Frais de repas

Le repas est pris en charge sur la base des frais réels, dans la limite de 25,32 €, et sur remise d'un justificatif lors de la demande de remboursement.

Le remboursement de deux repas par jour est accordé sur cette base lorsque le représentant syndical qui réside en Province est dans l'impossibilité d'effectuer le trajet aller-retour entre son lieu de résidence et le lieu de la réunion paritaire.

3.3 Frais d'hébergement

Les frais d'hôtel (chambre et petit-déjeuner) sont pris en charge sur la base des frais réels, plafonnés à hauteur de 91,38 € par nuitée, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

Cette indemnité est versée aux représentants syndicaux résidant en Province et étant dans l'impossibilité d'effectuer le trajet aller-retour en une seule journée.

Par ailleurs, les représentants syndicaux doivent en priorité privilégier la réservation dans les hôtels avec lesquels Armateurs de France a noué un partenariat ou obtenu des tarifs respectant le plafond ci-dessus.

Article 4 Modalités de remboursement

Les frais sont remboursés par virement bancaire après réception de la fiche de remboursement accompagnée des justificatifs, remise à Armateurs de France.

Article 5

Dispositions finales

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

5.1

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

5.2

Révision

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'avenant si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'avenant est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'avenant.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les trois mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la demande de révision sera caduque.

5.3

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail, le présent avenant pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'avenant continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

5.4

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé auprès du Ministère du Travail en nombre d'exemplaires suffisants et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris. Il fera également l'objet d'un dépôt auprès de la Direction des affaires maritimes.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au Ministre en charge du travail.

Fiche de remboursement des frais des représentants des organisations syndicales aux instances paritaires - Branche des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes

À remplir et signer par le représentant de l'organisation syndicale

Type de réunion :

Lieu de la réunion :

Date de la réunion :

Nom de l'organisation syndicale :

Nom et prénom du représentant :

Adresse du représentant :

Type de frais	Nombre	Montant (€)
Repas		
Déplacement(s) : Transports en commun - Île-de-France Train Avion Véhicule personnel ¹ : Adresse de départ : Adresse d'arrivée : Distance parcourue (km) : Parking		
Hébergement (nuitée)		
Total des frais		
¹ Joindre une copie de la carte grise		

Nous vous remercions de joindre les justificatifs des frais engagés ainsi qu'un RIB du compte à créditer lors de votre demande de remboursement (en l'absence de justificatif, aucun remboursement ne pourra être opéré).

Fait à ..., le Signature