

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
GROUPEMENT DES ARMATEURS DE
SERVICE DE PASSAGES D'EAU**

PERSONNEL NAVIGANT D'APPUI

SOMMAIRE

1. Dispositions générales.....	4
1. Champ d'application	4
2. Entrée en vigueur / substitution aux dispositions antérieures	4
3. Adhésion.....	5
4. Révision et dénonciation.....	5
5. Commission paritaire de branche.....	6
6. Définitions	7
2. Contrat de Travail.....	7
7. Recrutement.....	7
8. Principes généraux.....	7
▪ Non discrimination	7
▪ Egalité professionnelle homme -femme.....	8
▪ Handicap.....	8
▪ Prévention du harcèlement sexuel ou moral	8
9. Contrat d'engagement maritime.....	9
10. Période d'essai - Titularisation	9
11. Stabilisation dans la fonction	10
12. Exercice des missions.....	10
13. Mesures disciplinaires.....	11
14. Rupture du contrat de travail.....	12
▪ Démission.....	12
▪ Retraite.....	12
▪ Inaptitude à la navigation.....	13
▪ Licenciement.....	13
3. Organisation du travail, congés et repos.....	14
15. Organisation du travail.....	14
16. Temps de travail effectif	14
17. Durée maximale de travail et temps de repos	15
18. Congés- Repos	15
19. Congés spéciaux pour évènements familiaux	17
20. Congé sans solde	17
4. Emplois et Rémunérations	18
21. Classifications des emplois	18
22. Obligations résultant des fonctions exercées.....	19
23. Evolution de carrière.....	19
24. Rémunération	20
25. Prime d'ancienneté	20
26. Nourriture	20
27. Logement à bord	21
28. Logement des marins en dehors du bord	21
29. Prime de fin d'année.....	21
30. Heures supplémentaires.....	22
31. Frais de transports et déplacements	22
5. Formation professionnelle.....	22
6. Protection sociale	23
32. Généralités	23
33. Prévoyance.....	23
34. Maintien du régime de prévoyance aux anciens salariés	24

35.	Assurance Décès- invalidité.....	24
36.	Couverture frais de santé.....	25
7.	Représentation du Personnel et droit syndical	25
37.	Droit syndical.....	25
38.	Institutions représentatives du personnel	26
39.	Règlement des conflits collectifs de travail.....	27
8.	Annexes.....	28
40.	Annexe 1 : Grille de salaires.....	29
41.	Annexe 2 : Accord de branche relatif à la formation professionnelle	30
42.	Annexe 3 : Indemnité de fin de carrière et indemnité de licenciement conventionnelle.....	31
43.	Annexe 4 : Situation en maladie ou accident.....	32

Dispositions générales

I. Champ d'application

La présente convention est applicable aux personnels navigants d'appui engagés sous contrat d'engagement maritime français, embarqués sur les navires de tout tonnage assurant un transport maritime de passagers et / ou de fret sur des passages d'eaux situés en France (Métropole, Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, St Barthélémy, St Martin, Saint Pierre et Miquelon et Mayotte sous réserve des dispositions légales particulières applicables à ces départements ou territoires), ce transport étant assuré directement par une collectivité publique, un service de l'Etat, ou assuré pour son compte, notamment dans le cadre d'un marché public de transport ou d'une délégation de service public.

On entend par « Passage d'eau » toute activité de navigation fluviale ou côtière reliant les rives d'un fleuve ou d'un plan d'eau maritime, deux côtes, ou des ports continentaux et insulaires, dans une zone limitée à 20 milles des côtes.

Tout armement dont l'activité est proche de celles des armements du GASPE et qui n'est pas couvert à titre obligatoire par une autre convention de branche plus favorable, peut appliquer volontairement la convention sans qu'il soit nécessaire d'adhérer au GASPE.

Un armement exerçant une activité proche de celle du GASPE et qui n'est pas couvert à titre obligatoire par une autre convention de branche plus favorable, exerçant son activité dans un cadre hors service public, peut adhérer volontairement au GASPE et appliquer la convention en tant que membre titulaire du GASPE.

II. Entrée en vigueur / substitution aux dispositions antérieures

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

La convention entrera en vigueur le 1^{er} jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension.

La présente convention se substitue, sous réserve de la validation de son extension aux textes précédemment applicables au niveau de la branche pour le personnel navigant d'appui et notamment :

- à la convention collective du personnel navigant d'exécution du 5 septembre 2005 et ses annexes.

La présente Convention ne peut remettre en cause l'organisation du travail et les accords existants dans les entreprises antérieurement à la date de sa signature.

Un exemplaire de la convention sera remis par le GASPE aux organisations syndicales représentatives ainsi qu'à chaque armement adhérent. Les Armements déposeront un exemplaire auprès des administrations d'Etat compétentes dont ils dépendent.

Un exemplaire est conservé à bord de chaque navire.

Des accords particuliers peuvent être conclus dans chaque entreprise en vue d'adapter les dispositions de la Convention collective aux conditions particulières de travail internes à l'entreprise.

L'application de dispositions inférieures à la présente convention nécessite un accord d'entreprise

3. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative du personnel navigant d'appui au niveau de la branche selon les dispositions légales et réglementaires, ou toute organisation patronale représentative au niveau de la branche 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.

4. Révision et dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Toutefois elle peut être révisée ou dénoncée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

4.1. Révision

La demande de révision de la convention doit être adressée par l'une des parties signataires aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La demande doit préciser le ou les articles concernés par la demande de révision.

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche seront invitées à négocier sur les thèmes faisant l'objet de la demande de réunion dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande de révision par les parties signataires.

4.2. Dénonciation

La convention peut être dénoncée selon les dispositions légales et réglementaires, par une ou plusieurs des parties signataires.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des articles et annexes de la convention.

Elle peut être partielle et ne concerner que certains articles ou annexes. Dans ce cas, l'auteur de la dénonciation précise les articles et annexes concernés par sa dénonciation.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'issue d'un préavis de 2 mois. Ce délai court à compter du jour suivant le dépôt de la dénonciation auprès des services de l'Administration du Travail.

La convention demeure en vigueur un an à compter du lendemain de la date d'expiration du délai de préavis de 2 mois, ou jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention.

Passé ce délai, la convention cesse de produire ses effets.

Les parties se réservent néanmoins le droit, par accord unanime, au vu de l'état d'avancement des négociations, de prolonger pour une durée déterminée qu'elles fixent dans l'accord, le délai de survie de la convention collective.

5. Commission paritaire de branche

La commission paritaire de branche est composée à parité de représentants des organisations syndicales représentatives du personnel d'appui au niveau de la branche et de représentants des employeurs.

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

La commission peut être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par un des représentants des délégations, au représentant de la délégation employeur, de toute demande d'interprétation ou de toute demande liée à une difficulté dans l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention.

Lorsque la commission est saisie, le représentant de la délégation employeur s'engage à convoquer les membres de la commission dans un délai de 2 mois à compter de la réception du courrier de saisine afin d'examiner la demande.

L'avis rendu par la commission est consigné par écrit et transmis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche du personnel d'appui et aux employeurs de la branche.

En cas de divergence sur l'interprétation ou l'application d'un texte, la commission nationale de la négociation collective doit être saisie conformément aux dispositions légales.

La commission paritaire est également chargée de la négociation des accords collectifs de branche et de la négociation sur les thèmes légalement obligatoires à ce niveau.

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche du personnel d'appui peuvent saisir la commission paritaire de branche de toute demande relative à une négociation qu'elle souhaite engager.

La présidence de la commission étant assurée par un représentant de la délégation employeur, il se charge de la convocation dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

Ce même représentant se charge de l'organisation matérielle des réunions.

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner 1 représentant pour participer aux réunions.

La délégation patronale est composée au maximum du même nombre de représentants que le nombre de représentants syndicaux convoqués. Elle est valablement constituée dès lors qu'un représentant patronal est présent.

Le temps passé en réunion paritaire de branche est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré en tant que tel par l'entreprise d'appartenance du salarié participant à la réunion.

Les organisations syndicales convoquées à une réunion paritaire de branche informent, dès réception de la convocation, l'employeur du mandatement d'un de ses salariés et de la date fixée pour la réunion paritaire. L'employeur organise l'absence du salarié convoqué.

Le temps de trajet aller et retour entre le domicile du représentant et le lieu de réunion de la commission est pris en compte et rémunéré au même titre que le temps passé en

réunion. Il n'est pas pris en compte pour le calcul du décompte des heures supplémentaires.

Ces dispositions sont applicables aux réunions de négociation de la présente convention.

Enfin, la commission paritaire examinera les demandes des armements ou des organisations syndicales, en application des dispositions légales et réglementaires, lorsqu'elle est saisie afin de se prononcer sur les accords collectifs.

6. Définitions

Aux fins de la présente convention le terme « armement » désigne tout armateur ou employeur, qu'il soit société ou collectivité publique armant un navire et entrant dans le champ d'application. Les navires affrétés par cet armateur, hors remplacements pour raisons techniques ou accidents, sont inclus.

Le terme « personnel d'appui » désigne toute personne titulaire des brevets, certificats ou attestations exigés pour occuper à bord d'un navire un emploi relatif à la marche, à la conduite, à l'entretien et au fonctionnement du navire. Les personnels d'appui occupent leur fonction sous l'autorité d'un officier encadrant leurs missions.

2. Contrat de Travail

7. Recrutement

Les personnels d'appui 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.

Les postes à pourvoir sont communiqués au sein de l'Armement.

8. Principes généraux

▪ 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 énumérés ci-après : 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.

FJC 7
CC GB

▪ **Egalité professionnelle homme –femme**

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

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

Lorsque l'état de grossesse d'une femme marin entraîne son inaptitude temporaire à la navigation déclarée par le médecin des gens de mer, l'armateur veille dans la mesure du possible à lui proposer un reclassement à terre pour la durée de son inaptitude.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à terre, et conformément à l'article L 5542-37-1 du Code des Transports, l'armateur assure pendant la période de suspension du contrat d'engagement une garantie de rémunération conforme au Code des transports.

Ce thème est inscrit à l'ordre du jour des Négociations annuelles de branches sur les niveaux de rémunération. Un diagnostic et des mesures de correction peuvent être décidés par les partenaires sociaux à cette occasion.

▪ **Handicap**

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés font partie intégrante de la politique de l'emploi des entreprises de la branche.

Sous réserve des conditions d'aptitude particulières requises pour l'exercice de la profession de marin définies par les lois et règlements et de l'aptitude au poste de travail délivrée par le médecin des gens de mer, les entreprises veilleront à assurer l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes handicapées. Dans ce cadre, elles prendront notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et pourront mener des actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Dans le cadre de la législation en vigueur, l'employeur recherche les moyens permettant la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer la profession de marin. Ces dernières bénéficient, sous réserve de l'application de dispositions légales qui leur seraient propres, des mêmes droits que l'ensemble des salariés.

Lors des négociations annuelles de branche sur les niveaux de rémunération, une synthèse de l'emploi des personnes handicapées par les entreprises de la branche est présentée aux organisations syndicales afin qu'une discussion ait lieu sur ce thème.

▪ **Prévention du harcèlement sexuel ou moral**

Conformément aux dispositions légales (article L 1153-1 et L1152-1 du code du travail) aucun salarié ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

De même, aucun salarié ne doit subir de harcèlement moral constitué par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Afin de sensibiliser le personnel, l'employeur affiche les dispositions du code du travail sur le harcèlement sexuel et moral dans les locaux de travail de l'armement.

Afin de prévenir les risques l'employeur détermine avec l'appui du CHSCT lorsqu'il existe dans l'entreprise ou à défaut des délégués de bord les mesures de prévention à mettre en œuvre. Il s'appuie également sur le rôle de conseil de la médecine des gens de mer.

II. Contrat d'engagement maritime

Tout personnel d'appui embauché doit être signataire d'un contrat d'engagement maritime écrit, conformément aux dispositions du Code des transports.

Le contrat précise sa durée, déterminée ou indéterminée. Il comprend les mentions obligatoires prévues par les dispositions légales.

Une indemnité de précarité est versée aux personnels embauchés en contrat à durée déterminée selon les dispositions prévues par le code des transports.

III. Période d'essai - Titularisation

Tout personnel d'appui entrant au service de l'entreprise est soumis à une période d'essai dont la durée est stipulée dans le contrat de travail.

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

Pour les personnels engagés sous contrat à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- 2 mois d'embarquement effectif (ou 480h si ce nombre d'heures de travail effectif est atteint avant 2 mois) éventuellement renouvelable une fois pour la même durée, portant la durée maximale totale de la période d'essai à 4 mois (ou 960h si ce nombre d'heures de travail effectif est atteint avant 4 mois).

Les armements peuvent choisir de réduire ou de supprimer la période d'essai telle que prévue ci-dessus afin notamment de tenir compte des précédents contrats effectués par le personnel d'appui dans l'entreprise ou de tenir compte de l'amplitude journalière de travail. La durée fixée ou l'absence de période d'essai est précisée dans le contrat d'engagement maritime remis à l'intéressé.

Le renouvellement de la période d'essai requiert l'accord du salarié.

Le marin est titularisé dans l'entreprise à la date de fin de la période d'essai de son contrat à durée indéterminée.

II. Stabilisation dans la fonction

La stabilisation dans la fonction entraîne l'embarquement systématique du salarié dans cette fonction et l'attribution de la rémunération afférente à cette fonction. Le salarié peut toutefois accepter l'embarquement dans une fonction inférieure pour le bon fonctionnement du service, dans ce cas il continue de percevoir la rémunération afférente à sa fonction de stabilisation.

Les marins sont stabilisés à leur demande ou sur proposition de l'Armement (sauf refus exprimé par écrit de l'intéressé) :

- s'ils sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée
- s'ils possèdent les brevets exigés par les règlements pour l'accomplissement des fonctions qui leur sont confiées, ainsi que les formations complémentaires non comprises dans la formation initiale nécessaires pour les domaines de navigation de leur armement.
- S'ils ont accompli 18 mois de service continu, congés y afférents compris, au poste concerné par la fonction, dans l'Armement. Les postes occupés en remplacement d'un marin absent ne rentrent pas dans ce décompte sauf en cas de remplacement définitif.

En cas d'absence temporaire d'un marin ou en cas d'accroissement temporaire d'activité lié par exemple à la saison touristique, un marin peut être affecté par l'armement à une fonction de niveau supérieure, s'il est détenteur des brevets exigés pour la fonction. Il perçoit alors la rémunération afférente à ce poste pour la durée de son affectation.

La Direction communique chaque année aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux ou à défaut aux organisations syndicales représentatives, la liste des marins stabilisés par ancienneté et par fonction mise à jour au 1^{er} janvier.

III. Exercice des missions

Les personnels d'appui s'engagent :

- à accepter de servir sur tous les navires et sur toutes les lignes opérés par l'armement au fur et à mesure des besoins de celui-ci moyennant versement de la rémunération correspondant à la mission exercée, ou à la fonction dans laquelle le marin est stabilisé (au plus avantageux pour le marin concerné).

- à effectuer éventuellement des travaux en rapport avec leurs fonctions soit à terre, soit sur des navires désarmés lorsqu'ils sont entre deux embarquements, en conservant leurs avantages et leur rémunération. Les missions à terre correspondent aux qualifications et compétences des personnels d'appui. Dans le cas contraire, elles font l'objet d'un accord préalable du marin concerné après avis des représentants du personnel.
- à prévenir dans les plus brefs délais, sans dépasser 24h sauf cas de force majeure, l'armement s'ils tombent malades ou sont blessés lorsqu'ils séjournent à terre.
- à ne pas s'engager auprès d'un autre employeur durant la durée de leur contrat sans autorisation formelle préalable de l'armement.

Les marins sont embarqués en priorité sur les navires de leur armement. Ils pourront après accord mutuel être détachés dans un armement similaire relevant de la même direction. Ils conservent les avantages liés à l'ancienneté et à la rémunération de la fonction dans laquelle ils sont détachés, ou ceux liés à leur stabilisation (selon le plus avantageux pour le salarié).

Les missions et tâches confiées aux personnels d'appui sont conformes aux qualifications et compétences pour lesquelles ils sont engagés.

Ils ne peuvent être astreints à des tâches ne relevant pas de la fonction qu'ils exercent à bord sauf en cas de force majeure ou lorsque la sécurité du navire est en jeu, ou en cas d'accord préalable entre le marin et après avis des délégués du personnel.

Mesures disciplinaires

Tout marin auteur d'une faute professionnelle ou d'un manquement à la discipline est passible des sanctions suivantes (outre les éventuelles peines prévues par le Code des Transports) :

- avertissement
- mise à pied d'une durée limitée à 1 mois
- rétrogradation
- licenciement

La sanction est prononcée par la Direction ou le représentant de l'Armement après que le marin ait pu présenter ses explications lors d'un entretien au cours duquel il peut être assisté par une personne de son choix, y compris pour un avertissement

La mise à pied, la rétrogradation ou le licenciement sont prononcés par la direction ou le représentant de l'armement après avis d'une commission de discipline composée :

- du Directeur de l'Armement ou son délégué, en qualité de Président
- d'un second représentant de l'Armement
- de 2 membres du personnel navigant de l'armement désignés par l'intéressé.

Le salarié est informé de la tenue de la commission de discipline. Il communique au représentant de l'armement au minimum 48h avant la date prévue de la commission, par courrier recommandé ou remis en main propre le nom des membres du personnel qu'il souhaite désigner. Il peut choisir de renoncer à la tenue de cette commission en respectant la même procédure. Sans réponse justifiée de l'intéressé dans le délai, la

commission se réunit à la date prévue et délibère sans la présence des représentants de l'intéressé.

Lors de la réunion de la commission, les membres de celle-ci émettent un avis consultatif sur la sanction envisagée. En cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

A l'issue de la procédure, le salarié est informé par l'Armement, par écrit, de la sanction et des motifs de celle-ci.

14. Rupture du contrat de travail

Le contrat d'engagement maritime à durée déterminée prend fin automatiquement à l'arrivée du terme prévu au contrat ou de manière anticipée dans les conditions légales par :

- rupture de la période d'essai
- accord entre les parties, notamment rupture conventionnelle
- licenciement
- rupture anticipée dans le cadre des motifs prévus par la loi.

Les congés acquis à la date de fin de contrat seront soldés par l'armateur sous forme de congés acquis.

Le contrat d'engagement maritime à durée indéterminée prend fin par :

- rupture de la période d'essai
- accord entre les parties, notamment rupture conventionnelle
- démission
- retraite
- licenciement
- licenciement suite à inaptitude définitive à la navigation sans possibilité de reclassement
- décès

▪ Démission

La démission doit être présentée avec un préavis de 1 mois. La durée de ce préavis pourra éventuellement être négociée entre l'intéressé et l'armement.

Le marin conserve droit à la prime de fin d'année ou disposition équivalente existant dans l'armement au prorata du temps passé dans l'armement.

▪ Retraite

Le marin qui remplit les conditions légales ou réglementaires pour bénéficier d'une pension de retraite doit mettre fin à son contrat de travail avant de bénéficier de cette pension. Il informe donc l'armement de son intention moyennant un préavis d'une durée de 3 mois.

Le marin bénéficie dans le cadre de ce départ et sous réserve de justifier de la liquidation de sa pension de retraite ENIM, d'une indemnité de fin de carrière.
Le montant de cette indemnité est calculé selon le tableau figurant en annexe 3. L'ancienneté prise en compte pour le calcul est l'ancienneté acquise par le marin au sein d'armements relevant de la même Direction.

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière est équivalent au douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois incluant la PFA ou équivalent, ou au tiers des 3 derniers mois si cela est plus favorable, précédant la date de notification du départ à la retraite et comprenant tous les éléments fixes hors primes exceptionnelles et indemnités de nourriture.

▪ **Inaptitude à la navigation**

Lorsqu'un marin est déclaré inapte à la navigation par le Service de Santé des Gens de Mer, l'Armement lui recherchera un emploi adapté à son état de santé et à ses capacités. Si un reclassement ne peut aboutir, le marin percevra une indemnité de licenciement calculée conformément à l'annexe 3 qui ne pourra être inférieure à l'indemnité légale.

▪ **Licenciement**

Le marin peut être licencié dans les conditions légales et réglementaires.

Le préavis en cas de licenciement sera de :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans
- 2 mois pour une ancienneté supérieure à 2 ans

Sauf faute grave ou lourde le marin perçoit une indemnité de licenciement ne pouvant être inférieure à l'indemnité prévue par les dispositions légales.

Le montant de l'indemnité de licenciement conventionnelle est calculée tel que défini en annexe 3.

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement est équivalent au douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois incluant la PFA ou équivalent, ou au tiers des 3 derniers mois si cela est plus favorable, précédant la date de notification du licenciement et comprenant tous les éléments fixes hors primes exceptionnelles et indemnités de nourriture.

3. Organisation du travail, congés et repos

15. Organisation du travail

Conformément aux conventions internationales, et aux dispositions légales et réglementaires, la durée normale de travail des gens de mer est de 8 heures par jour avec un jour de repos par semaine soit 48h par semaine de travail.

Toutefois, afin de tenir compte du type d'exploitation et des variations de niveaux d'activité, chaque armement peut déterminer une période de référence pour l'organisation du travail selon les modalités suivantes :

- sur une base journalière normale inférieure à 8h
- sur une base hebdomadaire
- sur une base supérieure à la semaine
- sur une base de cycles alternant période d'embarquement et périodes à terre
- sur une base annuelle (1607h à la date de signature de la convention)
- sans dépasser 225 jours de travail annuel. Si le travail est organisé par cycles, ce décompte peut être moyenné sur 2 années consécutives.

Quelque soit la période de référence mise en place, l'organisation du travail peut intégrer une durée journalière de travail de base inférieure à 8h. L'organisation pratique du décompte de ce temps de travail sera définie dans chaque armement, notamment la valorisation des journées de travail exceptionnellement inférieures à 4 heures.

Quelque soit l'amplitude de travail, chaque journée embarquée s'inscrit dans le décompte de jours de travail annuel dont le maximum est fixé dans le paragraphe précédent.

L'analyse du respect des durées maximales de travail et durées minimales de repos, le déclenchement du repos compensateur ainsi que le décompte des heures supplémentaires sont fait sur la base du nombre d'heures de travail effectif réalisées. Les relevés d'heures mensuels et individuels sont obligatoires.

16. Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif s'entend, conformément aux dispositions légales et sauf dispositions plus favorables prévues au sein de l'armement, du temps pendant lequel le marin est présent à bord du navire ou de son annexe, et est par suite d'un ordre donné à la disposition du capitaine.

Le temps de travail effectif s'entend donc du temps compris entre :

- l'heure de prise de service à partir du moment où le marin embarque à bord du navire pour y effectuer la mission qui lui est confiée selon l'horaire fixé par l'armement
- l'heure de fin de service à partir de laquelle le marin n'est pas tenu de rester à bord à disposition du Capitaine.

Compte tenu des particularités d'exploitation et notamment des éventuels temps d'escale entre deux rotations, des périodes de pause et des temps de repos peuvent être planifiés par la Direction ou son représentant à bord, au sein de la journée

d'embarquement, ceux-ci peuvent être pris à bord, au mouillage ou à quai et ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

Chaque armement fixe dans un accord d'entreprise les modalités de compensation de ces interruptions d'activité au sein de la journée de travail.

17. Durée maximale de travail et temps de repos

Conformément au décret du 31 mars 2005 et au Code des Transports :

La durée maximale quotidienne de travail effectif est de 14 heures.

Le nombre maximal d'heures de travail ne doit pas dépasser 72 heures par période de 7 jours.

Dans le cadre d'une organisation du travail par cycle la durée maximale de travail par période de 7 jours ne peut dépasser 84h. Pour le transport de personnes la limite maximum est de 144h par période de 14 jours.

Les mesures compensatoires et les modalités de prise de repos hebdomadaire devront être précisées dans un accord d'entreprise.

Les règles d'attribution du repos hebdomadaire sont définies dans l'article 18.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures continues sans que le personnel d'appui bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes comptée dans le travail effectif, sauf si elle se situe en fin de période de travail. Compte tenu des contraintes particulières de la navigation ou de l'exploitation en mer, le capitaine peut reporter ce temps de pause et l'accorder dès que cela est réalisable.

La durée minimale de repos ne doit pas être inférieure à 10 heures par période de 24 heures.

Le repos quotidien ne peut être scindé en plus de 2 périodes dont l'une d'au moins 6 heures consécutives. Toutefois, l'armement peut pour les besoins de l'exploitation prévoir de scinder le repos quotidien en 3 périodes, dans la même période de 24 heures. L'une de ces périodes est d'au minimum 6 heures consécutives, une autre d'au moins 2 heures, l'autre d'au moins 1 heure. Lorsque l'armement décide de scinder le repos en 3 périodes, il prévoit des compensations conformément à l'article L5544-4 du code des transports.

18 Congés- Repos

L'Armement recrutera les effectifs suffisants pour que les congés et repos générés puissent être pris dans l'année concernée. Cependant, les soldes des repos pourront être reportés d'une année sur l'autre. Chaque année, l'évolution des congés et repos, et des reliquats en fin d'année sera présentée aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux ou à défaut aux organisations syndicales représentatives.

Congés payés :

Conformément aux dispositions légales le marin acquiert 3 jours calendaires de congés par mois de service effectif soit 36 jours /an.

Les périodes de maladie ou d'accident en cours de navigation génèrent 3 jours de congés par mois durant les 12 premiers mois d'arrêt.

Repos hebdomadaire :

Conformément aux dispositions légales, le marin bénéficie d'un jour de repos hebdomadaire par semaine. Une journée de repos hebdomadaire s'entend de 24h de repos consécutives à partir de l'heure à laquelle le marin devrait normalement prendre son service.

Pour tenir compte des contraintes liées à l'exploitation et conformément aux dispositions légales, la prise du repos hebdomadaire peut être différée ou accordée par roulement. Lorsqu'elle est différée, le repos doit être pris dans un délai de 6 semaines à compter de son acquisition.

Repos complémentaires :

En complément des congés payés, des repos complémentaires sont accordés pour respecter le temps de travail annuel contractuel. Ces repos intègrent la compensation pour jours fériés travaillés ; seul le 1^{er} mai est compensé dans les conditions légales et réglementaires.

En fin de chaque année un bilan des congés-repos sera présenté aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou à défaut aux organisations syndicales représentatives.

Dispositif de repos-congés groupés :

L'armement peut choisir de cumuler dans un seul taux l'acquisition des congés et des repos. Il définit alors :

- soit un taux forfaitaire d'acquisition de repos-congés par journée d'embarquement. Ce taux regroupe l'acquisition des congés payés, des repos hebdomadaires, des jours fériés et des repos complémentaires.
- soit une alternance de périodes travaillées et non travaillées tenant compte du nombre d'heures de travail effectuées lors des périodes d'embarquement et du nombre de congés-repos acquis. Le bilan des heures travaillées est dans ce cas établi en fin d'année.

Prise des congés – repos et rappel :

Les plannings de congés-repos seront établis par l'armement en tenant compte des nécessités de service et de la saisonnalité de l'exploitation. Pour tenir compte de la saisonnalité des activités des armements du GASPE, les congés pris entre le 1^{er} mai et le 1^{er} octobre se feront par roulements et dans des limites précisées dans chaque armement; les demandes devront être déposées avant le 1^{er} avril et l'attribution pourra être arbitrée par une commission.

Les marins ont la possibilité de transmettre à l'armement leurs souhaits de dates de congés dans la limite de 36 jours annuels. Ils doivent le faire dans les délais qui sont communiqués par l'armement. L'armement garantit dans le cadre de la prise de ces 36 jours de congés annuels une période continue minimale de 14 jours de congés.

Lorsqu'une période de congés payés (36 jours annuels) a été acceptée par l'armement, l'armement s'engage à ne pas faire appel au marin sauf cas de force majeure.

Toute autre période non travaillée durant le contrat de travail, hors maladie, accident ou congés exceptionnels, sera considérée comme repos ou disponibilité.

Durant ces périodes, en plus des plannings de roulements préétablis, les besoins complémentaires en Personnels d'appui (maladies, avaries, renforts d'exploitation...) seront pourvus en rappelant les personnels qui devront se mettre à disposition de l'Armement dans les plus brefs délais.

L'armement recherchera pour chaque rappel la solution générant le minimum de gêne et répartira équitablement les contraintes.

Chaque armement définira la compensation pour rappel durant les repos.

Un compte d'épargne temps peut être conclu dans chaque armement.

19. Congés spéciaux pour évènements familiaux

Des congés spéciaux sont accordés selon les dispositions légales au moment des évènements familiaux suivants.

A la date de signature de la convention le nombre de jours accordés (incluant les jours légaux) est le suivant :

Mariage ou pacs du salarié : 4 jours

Mariage ou pacs d'un enfant du salarié : 2 jours

Naissance ou adoption : 3 jours

Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou d'un enfant : 3 jours

Décès du père, de la mère d'un frère ou d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère : 2 jours

Congé de paternité : En complément du congé de 3 jours, le marin peut à sa demande bénéficier du congé de paternité légal.

Congé de maternité : le congé de maternité est accordé dans les conditions légales

20. Congé sans solde

Les marins bénéficient des congés sans solde régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur (création d'entreprise, sabbatique...).

Tout marin peut dans la limite des possibilités liées à l'organisation interne de l'entreprise obtenir sa mise en congé sans solde. La durée de ce congé ne pourra excéder 12 mois consécutifs et le marin ne pourra, sur l'ensemble de sa carrière au sein de l'armement, totaliser, sauf accord mutuel, plus de 18 mois de congé sans solde.

La demande de congé sans solde doit être adressée au minimum 3 mois avant la date de départ souhaitée. L'armateur a 1 mois pour faire connaître sa réponse au marin.

L'Armement a l'obligation de reprendre le marin dans sa fonction et son salaire à l'issue de ce congé sans solde. Le marin a obligation de prévenir l'armement de son retour 1 mois avant la fin du congé sans solde, sans quoi l'obligation de l'Armement serait reportée d'1 mois.

Les dispositions légales relatives au congé sabbatique sont applicables aux marins.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires relatives à la formation professionnelle, des congés spéciaux pourront être accordés aux marins qui auraient à suivre des enseignements relatifs à leur formation maritime. Les temps de formation liés au maintien des brevets sont comptés en temps de travail.

4. Emplois et Rémunérations

21. Classifications des emplois

La classification des emplois occupés par le personnel navigant des entreprises relevant du GASPE est déterminée par référence au Code STCW, à la réglementation française en matière de formation maritime et aux particularités des activités opérées par les armateurs entrant dans le champ d'application de la Convention collective du GASPE.

Les différents niveaux pour une même fonction tiennent compte des brevets exigés par le code STCW et/ou par la réglementation nationale applicable selon les caractéristiques du navire.

Classification des emplois du personnel du niveau d'appui :

Fonction	Emplois de référence
Niveau 4	Maître, Assistant
Niveau 3	Ouvrier mécanicien qualifié, timonier
Niveau 2	Matelot qualifié
Niveau 1	Matelot, aide mécanicien

Niveau 1 : Ce niveau regroupe les emplois requérant pas ou peu d'expérience professionnelle et des connaissances élémentaires. Les missions relatives à ces emplois s'exercent sous l'autorité et le contrôle permanent de personnels dont l'emploi appartient à un niveau supérieur.

Exemple d'emploi de niveau 1 : matelot, aide mécanicien...

Niveau 2 : Ce niveau regroupe les emplois ne nécessitant que des connaissances élémentaires mais une expérience significative. Les missions relatives à ces emplois s'exercent dans le cadre de consignes précises et strictes.

Exemple d'emplois de niveau 2 : matelot qualifié

Niveau 3 : Ce niveau regroupe les emplois requérant des connaissances et qualifications validées.

Les personnels à qui sont confiés des emplois de ce niveau doivent faire preuve d'autonomie et d'initiative pour exercer leurs missions dans le cadre fixé par les personnels de niveau 4 ou les officiers.

Exemple : ouvrier mécanicien qualifié, timonier...

Niveau 4 : Ce niveau regroupe les emplois requérant des connaissances et qualifications validées par l'obtention d'un brevet ou d'un certificat et une expérience significative dans l'emploi. Les personnels exercent leurs missions sous l'autorité des officiers et sont capables d'organiser et de superviser les emplois des autres niveaux.

Exemple : Maître Pont, Maître Machine, Assistants...

22. Obligations résultant des fonctions exercées

Ils perçoivent leur rémunération lorsqu'ils sont affectés dans les positions suivantes :

- embarqués sur le rôle d'équipage d'un navire ou collectif de l'Armement,
- détachés à terre, en mission, en délégation, en formation à l'initiative de l'Armement,
- en congés,
- en repos,
- en disponibilité,
- en arrêt maladie ou blessure en cours de navigation selon les règles ENIM en vigueur.

En cas de détachement temporaire à terre ou de mission à l'initiative de l'armement, la rémunération du marin fera l'objet d'un accord mutuel après avis des représentants du personnel ; il ne pourra être inférieur à son salaire embarqué.

En contrepartie de la rémunération qui leur est versée, les personnels sont tenus, selon les exigences de l'armement, d'occuper les fonctions pour lesquelles ils sont employés à bord de l'ensemble des navires armés ou gérés par leur armement, sans qu'il y ait lieu à conclusion d'un avenant à leur contrat de travail.

21. Evolution de carrière

Les avancements sont décidés par l'armement, compte tenu de la réglementation relative aux qualifications requises pour exercer certaines fonctions à bord, et dans la limite des postes disponibles et des qualifications afférentes aux brevets.

Les avancements peuvent être précédés d'une période probatoire. Celle-ci est obligatoirement notifiée par écrit au marin. La durée de cette période est équivalente à la durée de la période d'essai conventionnelle définie pour les CDI.

A l'issue de la période probatoire, le marin est confirmé dans ses nouvelles fonctions et dans la rémunération afférente.

Chacune partie peut décider de mettre fin à la période probatoire avant son terme. Le marin retrouve alors son emploi précédent et la rémunération afférente.

24. Rémunération

Les salaires et accessoires de salaires tels que définis par la convention de branche, ne pourront être inférieurs aux minimas fixés par les lois et règlements en vigueur ainsi que par l'annexe à la présente convention collective définissant les salaires minimaux par niveaux de classification.

Chaque année les minimas figurant dans cette grille feront l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives du personnel d'appui au niveau de la branche.

Cette réévaluation tiendra lieu de recommandation pour l'évolution des salaires des armements relevant de la branche.

Les minimas mensuels sont fixés sur la base d'une durée moyenne de travail mensuelle de 151,67h.

Les minimas ne tiennent pas compte :

- de la rémunération des heures supplémentaires éventuellement dues en cas de dépassement de la durée normale de travail
- des primes à caractère exceptionnel
- des remboursements de frais
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.
- de l'indemnité de nourriture

Les salaires minimaux versés assurent le respect de l'égalité entre hommes et femmes.

25. Prime d'ancienneté

Sous réserve de dispositions équivalentes internes à l'armement relatives à la prise en compte de l'ancienneté dans le montant de la rémunération versée, les marins perçoivent une prime d'ancienneté mensuelle dont le montant brut est égal à 0,3% du salaire brut de base de l'armement par année d'ancienneté acquise dans un armement relevant des conventions collectives du GASPE, plafonnée à 37.5 années.

L'armement peut déterminer comme point de départ du décompte de l'ancienneté prise en compte, la date d'application d'une des Conventions Collectives du Gaspé à l'armement.

Les périodes d'arrêt maladie et accident en cours et hors navigation, sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

26. Nourriture

Lorsque le marin n'est pas nourri par l'armateur, il perçoit une indemnité nourriture indivisible durant la durée d'inscription au rôle d'équipage, selon les règles définies par

les lois et règlements en vigueur ainsi que par les conventions internationales applicables à l'armement.

Le taux journalier est déterminé dans l'annexe 1.

27. Logement à bord

Lorsque les marins sont logés à bord pour des raisons de services, le matériel de couchage et de lingerie est fourni par l'Armement dans les conditions d'hygiène et de confort convenables.

Les locaux affectés à l'habitation des marins devront être conçus et pour tous les cas équipés dans des conditions d'habitabilité confortables (ventilation, éclairage, chauffage, insonorisation, etc.).

Pour les navires à construire, les plans d'aménagement des locaux seront communiqués pour avis, avant réalisation, au CHSCT ou à défaut aux délégués du Personnel.

28. Logement des marins en dehors du bord

Le Code des Transports donne obligation à l'Armateur de proposer un logement à bord du navire.

Lorsque, pour une cause quelconque, le logement à bord ne peut être assuré au marin en service à bord d'un navire où il devrait être normalement logé et, en particulier, si les conditions prévues à l'article 27 ne peuvent être respectées, les frais inhérents à son logement sont à la charge de l'Armement si le marin n'en possède pas déjà un sur place.

Toute situation contraire fera l'objet d'un accord particulier entre l'Armement et les organisations syndicales représentatives dans l'armement ou à défaut les représentants du personnel.

29. Prime de fin d'année

La prime de fin d'année est attribuée au prorata du temps de présence dans l'entreprise, sous réserve d'une présence cumulée de 6 mois sur l'année civile écoulée. Les périodes d'arrêts maladies et accidents, en cours et hors navigation, sont prises en compte pour le calcul du temps de présence.

Le montant minimum de cette prime est précisé dans l'annexe 1

Le versement de cette prime n'est pas cumulable avec une prime de même nature versée par un armement entrant dans le champ d'application de la Convention collective et dont le montant serait équivalent ou supérieur à celui de la prime telle que prévue par la Convention.

30. Heures supplémentaires

Les heures de travail sont modulées tout au long de l'année en fonction du besoin de l'exploitation.

Le décompte des heures supplémentaires se fait selon la période de référence définie dans un accord d'entreprise et conformément à l'article 15.

Un accord d'entreprise peut décider de la mise en place d'un forfait destiné à rémunérer un nombre d'heures de travail forfaitaire au delà de la durée normale de travail définie selon l'organisation du travail mise en place.

Lorsque le nombre d'heures supplémentaires réalisées s'apprécie dans le cadre d'une organisation du travail définie à l'année ou dans un cycle différent de la semaine, le calcul des majorations est précisé dans un accord d'entreprise ou à défaut dans les contrats de travail. A défaut elles seront majorées de 25 % minimum.

Le temps de travail applicable aux salariés entrant ou sortant de l'effectif en cours d'année, ou embauchés dans le cadre d'un CDD est défini par accord d'entreprise. Il peut être proratisé en cas d'annualisation du temps de travail.

A défaut, il est calculé sur une base hebdomadaire de 35h. L'éventuel dépassement sera payé en heures supplémentaires ou récupérés en temps de repos, ce temps de repos intégrant les majorations applicables aux heures supplémentaires effectuées.

Les périodes d'absences telles que arrêt maladie, accident, congé sans solde, sont prises en compte pour le décompte de la durée du travail et le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires suivant une procédure précisée dans chaque armement.

31. Frais de transports et déplacements

Les marins appelés à se déplacer pour les besoins du service sur ordre de la Direction ou du Capitaine emprunteront les véhicules de service ou seront remboursés de leurs frais conformément aux modalités définies par l'Armement.

Les déplacements occasionnés par l'exercice d'un mandat relatif aux instances représentatives du personnel au sein de l'armement sont régis par les mêmes règles que les autres déplacements professionnels.

Le mode de déplacement et les modalités de remboursement des frais occasionnées par des déplacements sont fixés par l'armement.

5. Formation professionnelle

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, en particulier la Loi n°2014-288 du 5 mars 2014, les parties signataires s'accordent sur l'importance de la formation professionnelle au sein des armements.

Cette formation doit permettre aux marins de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences, maintenir leurs brevets et contribuer ainsi au bon fonctionnement de l'armement et à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Chaque armement devra se doter d'une politique de formation ayant pour objectifs :

- l'adaptation aux exigences en matière de brevets et certificats propres à la formation maritime,
- l'adaptation aux exigences en matière de sécurité, de sûreté, d'hygiène, de protection de l'environnement et d'évolutions technologiques des navires,
- le maintien de l'employabilité des salariés et le développement de leurs compétences permettant leur évolution professionnelle, facilitant leur déroulement de carrière et le développement de l'entreprise,
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Un accord de branche relatif à la formation définit la politique en matière de formation et les aménagements que les organisations syndicales et le Gaspe souhaitent apporter aux textes règlementaires pour adapter les formations aux spécificités des métiers de la branche.

6. Protection sociale

12. Généralités

Les marins doivent prévenir leur employeur de toute absence pour maladie ou accident dans les 24 heures consécutives, sauf cas de force majeure.

Ils doivent transmettre leur arrêt de travail dans les 48 heures de la prescription médicale à l'employeur ainsi qu'à l'ENIM selon les règles en vigueur.

Les marins bénéficient de garanties collectives en cas de maladie, accident de travail, invalidité ainsi que d'une assurance invalidité absolue et définitive et décès.

Les marins reçoivent de la part de leur armement lors de leur embauche ou lors de toute modification du régime de prévoyance une notice rédigée par l'organisme assureur indiquant les garanties dont ils bénéficient.

13. Prévoyance

L'Armement garantit aux marins un régime de prévoyance en cas de maladie, accident de travail, et invalidité.

Pour cela il est libre d'adhérer à l'organisme assureur de son choix, permettant aux marins de bénéficier d'un système de garantie de ressource complémentaire en période de prise en charge par la Caisse Générale de Prévoyance (CGP) de l'ENIM.

Le système de garantie de ressources complémentaires bénéficie aux membres du personnel navigant bénéficiant de prestations en espèces versées par la CGP au titre de la maladie navigation (MHN), de l'accident du travail (AT) ou de la maladie en cours de

navigation (MCN) survenu au cours d'une période contrat de travail qui le lie avec l'armement donnant lieu à rémunération.

Il bénéficie également aux membres du personnel navigant percevant de la part de l'ENIM une pension d'invalidité.

Il peut également bénéficier aux anciens membres du personnel navigant dans les conditions définies à l'article 34.

Les garanties minimales que doit souscrire l'armement doivent permettre au marin un niveau de couverture équivalent à :

- en cas d'AT ou MCN :
 - o pendant les 30 premiers jours d'arrêt : maintien à 100% du salaire net réel de congés
 - o au-delà du 31^{ème} jour : maintien à 100% du salaire net réel de congés sous déduction des IJ CGP
- en cas de maladie ou d'accident hors navigation
 - o au-delà d'une franchise de 15 jours, maintien à 100% du salaire net réel de congés sous déduction des IJ CGP

Les cotisations au régime souscrit par l'employeur sont réparties de la manière suivante : 2/3 armateur - 1/3 marin.

Le salaire net réel en congés inclut les indemnités de nourriture définies dans l'article 26.

14. Maintien du régime de prévoyance aux anciens salariés

Conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du travail signé le 11 janvier 2008, l'armement doit permettre aux marins quittant l'armement et bénéficiant à ce titre d'une indemnisation par le régime d'assurance chômage de continuer à bénéficier du régime de prévoyance selon les modalités définies par l'Armement. Le marin dispose du droit de renoncer au bénéfice du maintien de cette couverture. Le financement de ce maintien sera assuré entièrement par l'armateur.

15. Assurance Décès- invalidité

L'armement souscrit auprès de l'organisme assureur de son choix une assurance décès - invalidité.

Tous les salariés sont bénéficiaires de cette assurance.

L'assurance souscrite doit garantir au minimum :

- décès ou invalidité absolue ou définitive : capital égal à 200% du salaire forfaitaire annuel de la catégorie de classement du marin majoré de 25% par enfant à charge sans que le total puisse dépasser 400% de ce salaire forfaitaire.

La répartition de la cotisation nécessaire à la mise en place de cette assurance se fait de la manière suivante :

- 75% à charge armateur
- 25% à charge marin.

En cas de décès, une indemnité équivalente à l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe 5 de l'article 14 est applicable et payable aux ayants droit du marin.

36. Couverture frais de santé

L'Armement garantit aux marins une couverture complémentaire frais de santé. Pour cela il est libre d'adhérer à l'organisme assureur de son choix, permettant aux marins de bénéficier d'un système de prise en charge complémentaire au régime ENIM obligatoire des frais de santé.

Bénéficiaires :

Le contrat souscrit par l'armateur doit couvrir de manière obligatoire les salariés bénéficiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. L'armateur peut décider de réduire cette durée minimum d'ancienneté.

Il peut prévoir des dispenses d'adhésion conformes aux dispositions légales (article R242-1-6 du code de la Sécurité sociale).

Couverture :

Le contrat souscrit par l'armateur devra prévoir a minima les garanties définies par l'article R 871-2 du code de la sécurité sociale.

Financement :

L'armateur assurera au minimum 50% de la cotisation correspondant aux garanties minimales prévues ci-dessus.

Portabilité :

L'armement doit permettre aux marins quittant l'armement et bénéficiant à ce titre d'une indemnisation par le régime d'assurance chômage de continuer à bénéficier du régime complémentaire de frais de santé selon les modalités définies par l'Armement. Le marin dispose du droit de renoncer au bénéfice du maintien de cette couverture. Le financement de ce maintien sera assuré entièrement par l'armateur.

7. Représentation du Personnel et droit syndical

37. Droit syndical

Le droit syndical s'exerce dans les armements relevant du GASPE selon les modalités définies par la loi n°2008-789 du 20 août 2008 sous réserve des dispositions réglementaires éventuellement applicables au travail maritime.

FJC

25

cc GB

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion à chacune d'elles et à l'ensemble des salariés et des employeurs.

Elles reconnaissent également le droit pour chaque marin d'adhérer librement à un syndicat professionnel. Les armements s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance syndicale pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'engagement, l'affectation, l'évolution de carrière ou la rupture de contrat du marin.

Afin de permettre aux marins exerçant des responsabilités syndicales de mieux concilier vie professionnelle et engagement syndical, et afin de prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice des mandats, les marins concernés pourront demander à l'armement une fois tous les deux ans un entretien pour étudier leur situation notamment en matière de formation, d'évolution de carrière et le cas échéant, de maintien de ses brevets.

Les marins ayant des responsabilités syndicales pourront, sauf impossibilité de service, obtenir une mise en congé afin de participer aux congrès ou réunions syndicales des organisations par lesquelles ils ont été mandatés, leur rémunération sera maintenue et la prise en compte de ces jours sera négociée dans chaque armement.

38. Institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel sont constituées dans les entreprises dans les conditions légales et réglementaires en tenant compte des adaptations prévues pour les armements maritimes.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises dont l'effectif, calculé selon ces dispositions, atteint 50 salariés instituent un Comité d'Entreprise ainsi qu'un CHSCT (Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail) en tenant compte des particularités en terme de représentation du personnel navigant et des thématiques à aborder dans ces instances propres aux entreprises de navigation maritime.

Chaque entreprise fixe sa participation au financement des activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise à la création de celui-ci, puis ce budget est reconduit conformément aux dispositions légales pour les années suivantes.

A bord des navires la représentation du personnel est assurée par les délégués de bord. Leur élection et leur nombre en fonction de l'équipage du navire sont fixés par les dispositions réglementaires.

Les représentants du personnel bénéficient d'un crédit d'heures mensuel de délégation. Pour rappel les crédits d'heures sont selon les dispositions légales les suivants :

FJC

Mandat	Effectif de l'armement	Crédit d'heures de délégation mensuel
Délégué syndical	De 50 à 150	10
	De 151 à 500	15
	Au-delà de 500	20
Comité d'Entreprise	>50 salariés	20
Délégué de bord	11 à 49	10
	Au delà de 50	15
CHSCT	50 à 299	5
	300 à 499	10
	500 à 1499	15
	> 1500	20
Représentant de la section syndicale	A partir de 50 salariés	4
Représentant syndical au CE	A partir de 500 salariés	20

Lorsque les conditions définies légalement et réglementairement ne sont pas réunies pour l'élection de délégués de bord (notamment en raison d'un effectif à bord inférieur à 10 membres d'équipage), l'armement peut dans le cadre d'un accord d'entreprise définir avec les représentants du personnel et les organisations syndicales représentatives les modalités particulières de la représentation du personnel navigant.

19. Règlement des conflits collectifs de travail

Sous réserve de dispositions réglementaires spécifiques prévues pour les armements maritimes les parties conviennent de se soumettre en cas de conflits collectifs aux dispositions du Livre V de la deuxième partie du code du travail qui concernent la conciliation et la médiation.

FJC

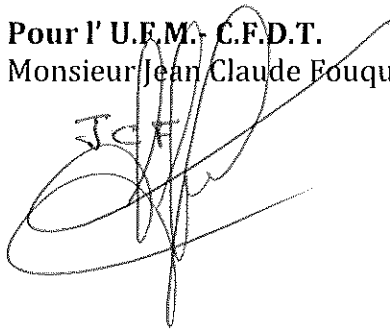
27

cc GB

Pour le GASPE
Syndicat des Armateurs de Services
Maritimes des Passages d'Eau (GASPE)
Monsieur Gérard Bouchet
Président
Union de la mer Daniel Gilard
Quai de la Fosse
44000 NANTES
gaspe1951@gmail.com

A NANTES
Le 30/07/2015

Pour l' U.E.M. - C.F.D.T.
Monsieur Jean Claude Fouqueray



A
Le

**Pour la fédération nationale des
syndicats maritimes CGT**
Monsieur Christophe CHARIER



A Nantes
Le 30/07/2015

Pour le Syndicat FEETS - F.O
Laurent Le Floch
Trésorier Général

A
Le

8. Annexes

- Annexe 1 : grille de salaires
- Annexe 2 : Accord de branche relatif à la formation professionnelle
- Annexe 3 : indemnités de départs
- Annexe 4 : Situation en maladie ou accident

40. Annexe 1 : Grille de salaires

2015
 GROUPEMENT DES ARMATEURS DE SERVICES PUBLICS MARITIMES DE PASSAGES D'EAU

ANNÉE 1 LA CONVANTION COLLECTIVE
 BARÈME DE REMUNÉRATION DU PERSONNEL "OSI ODET" ET "ABUJI" au 1er Janvier 2015

DATE 2015

DESCRIPTION	SALAIRE MENSUEL	INDIC. ANCIENNETÉ	AGE	PROG. DU 1er JANVIER
Capitaine en Chef	2401,79	11	20-47	2401,79
Capitaine en Chef	2401,79	11	20-47	2401,79
Commandant en Chef	2242,51	10,11	20-34	2242,51
Commandant en Chef	2242,51	10,11	20-34	2242,51
Officier de Quart	1907,23	11,12	20-30	1907,23
Officier de Quart	1907,23	11,12	20-30	1907,23
Officier de Quart	1758,02	10,11	20-25	1758,02
Officier de Quart	1758,02	10,11	20-25	1758,02
Officier de Quart	1608,81	10,11	20-20	1608,81
Officier de Quart	1608,81	10,11	20-20	1608,81
Officier de Quart	1459,60	10,11	20-15	1459,60
Officier de Quart	1459,60	10,11	20-15	1459,60
Officier de Quart	1310,39	10,11	20-10	1310,39
Officier de Quart	1310,39	10,11	20-10	1310,39
Officier de Quart	1161,18	10,11	20-05	1161,18
Officier de Quart	1161,18	10,11	20-05	1161,18
Officier de Quart	1011,97	10,11	20-00	1011,97
Officier de Quart	1011,97	10,11	20-00	1011,97
Officier de Quart	862,76	10,11	20-00	862,76
Officier de Quart	862,76	10,11	20-00	862,76
Officier de Quart	713,55	10,11	20-00	713,55
Officier de Quart	713,55	10,11	20-00	713,55
Officier de Quart	564,34	10,11	20-00	564,34
Officier de Quart	564,34	10,11	20-00	564,34
Officier de Quart	415,13	10,11	20-00	415,13
Officier de Quart	415,13	10,11	20-00	415,13
Officier de Quart	265,92	10,11	20-00	265,92
Officier de Quart	265,92	10,11	20-00	265,92
Officier de Quart	116,71	10,11	20-00	116,71
Officier de Quart	116,71	10,11	20-00	116,71
Officier de Quart	67,50	10,11	20-00	67,50
Officier de Quart	67,50	10,11	20-00	67,50
Officier de Quart	18,29	10,11	20-00	18,29
Officier de Quart	18,29	10,11	20-00	18,29
Officier de Quart	3,08	10,11	20-00	3,08
Officier de Quart	3,08	10,11	20-00	3,08
Officier de Quart	0,87	10,11	20-00	0,87
Officier de Quart	0,87	10,11	20-00	0,87
Officier de Quart	0,00	10,11	20-00	0,00
Officier de Quart	0,00	10,11	20-00	0,00

1. Le salaire mensuel est composé de :
 - Salaire de base
 - Indemnité d'ancienneté
 - Indemnité d'âge
 - Indemnité de progression
 - Indemnité de qualification
 - Indemnité de responsabilité
 - Indemnité de déplacement
 - Indemnité de logement
 - Indemnité de nourriture
 - Indemnité de transport
 - Indemnité de chauffage
 - Indemnité de téléphone
 - Indemnité de matériel
 - Indemnité de formation
 - Indemnité de recherche d'emploi
 - Indemnité de congés payés
 - Indemnité de vacances
 - Indemnité de maladie
 - Indemnité de retraite
 - Indemnité de décès
 - Indemnité de veuvage
 - Indemnité d'orphelinat
 - Indemnité de sépulture
 - Indemnité de frais médicaux
 - Indemnité de frais dentaires
 - Indemnité de frais optiques
 - Indemnité de frais de transport
 - Indemnité de frais de déplacement
 - Indemnité de frais de logement
 - Indemnité de frais de nourriture
 - Indemnité de frais de transport
 - Indemnité de frais de chauffage
 - Indemnité de frais de téléphone
 - Indemnité de frais de matériel
 - Indemnité de frais de formation
 - Indemnité de frais de recherche d'emploi
 - Indemnité de frais de congés payés
 - Indemnité de frais de vacances
 - Indemnité de frais de maladie
 - Indemnité de frais de retraite
 - Indemnité de frais de décès
 - Indemnité de frais de veuvage
 - Indemnité de frais d'orphelinat
 - Indemnité de frais de sépulture
 - Indemnité de frais médicaux
 - Indemnité de frais dentaires
 - Indemnité de frais optiques

2. Le salaire mensuel est composé de :
 - Salaire de base
 - Indemnité d'ancienneté
 - Indemnité d'âge
 - Indemnité de progression
 - Indemnité de qualification
 - Indemnité de responsabilité
 - Indemnité de déplacement
 - Indemnité de logement
 - Indemnité de nourriture
 - Indemnité de transport
 - Indemnité de chauffage
 - Indemnité de téléphone
 - Indemnité de matériel
 - Indemnité de formation
 - Indemnité de recherche d'emploi
 - Indemnité de congés payés
 - Indemnité de vacances
 - Indemnité de maladie
 - Indemnité de retraite
 - Indemnité de décès
 - Indemnité de veuvage
 - Indemnité d'orphelinat
 - Indemnité de sépulture
 - Indemnité de frais médicaux
 - Indemnité de frais dentaires
 - Indemnité de frais optiques

[Signature]
 G. BOUTIER

[Signature]
 G. BOUTIER

[Signature]
 G. BOUTIER

FJC
 CC
 GB

Annexe 2 : Accord de branche relatif à la formation professionnelle

12. Annexe 3 : Indemnité de départs

ANNEXE 3 INDEMNITES DE DEPARTS					
Indemnité de fin de carrière		Indemnité de licenciement		Inaptitude	
Ancienneté	IFC	Ancienneté	ILC	Ancienneté	ILC / INAP.
0	0	0	0,0	0	0,0
0,5	0,3	0,5	0,3	0,5	0,3
1	0,5	1	0,5	1	0,5
1,5	0,8	1,5	0,8	1,5	0,8
2	1,0	2	1,0	2	1,0
2,5	1,3	2,5	1,3	2,5	1,3
3	1,5	3	1,5	3	1,5
3,5	1,8	3,5	1,8	3,5	1,8
4	2,0	4	2,0	4	2,0
4,5	2,3	4,5	2,3	4,5	2,3
5	2,5	5	2,5	5	2,5
5,5	2,8	5,5	2,8	5,5	2,8
6	3,0	6	3,0	6	3,0
6,5	3,3	6,5	3,3	6,5	3,3
7	3,5	7	3,5	7	3,5
7,5	3,8	7,5	3,8	7,5	3,8
8	4,0	8	4,0	8	4,0
8,5	4,3	8,5	4,3	8,5	4,3
9	4,5	9	4,5	9	4,5
9,5	4,8	9,5	4,8	9,5	4,8
10	5,0	10	5,0	10	5,0
10,5	5,3	10,5	5,3	10,5	5,3
11	5,5	11	5,5	11	5,5
11,5	5,8	11,5	5,8	11,5	5,8
12	6,0	12	6,0	12	6,0
12,5	6,3	12,5	6,3	12,5	6,3
13	6,5	13	6,5	13	6,5
13,5	6,8	13,5	6,8	13,5	6,8
14	7,0	14	7,0	14	7,0
14,5	7,3	14,5	7,3	14,5	7,3
15	7,5	15	7,5	15	7,5
15,5	7,5	15,5	7,5	15,5	7,7
16	7,5	16	7,6	16	8,0
16,5	7,5	16,5	7,6	16,5	8,3
17	7,5	17	7,6	17	8,7
17,5	7,5	17,5	7,7	17,5	9,0
18	7,5	18	7,7	18	9,3
18,5	7,5	18,5	7,7	18,5	9,7
19	7,5	19	7,8	19	10,0
19,5	7,5	19,5	7,8	19,5	10,3
20	7,5	20	7,8	20	10,7
20,5	7,5	20,5	7,9	20,5	11,0
21	7,5	21	7,9	21	11,3
21,5	7,5	21,5	7,9	21,5	11,7
22	7,5	22	8,0	22	12,0
22,5	7,5	22,5	8,0	22,5	12,3
23	7,5	23	8,1	23	12,7
23,5	7,5	23,5	8,1	23,5	13,0
24	7,5	24	8,2	24	13,3
24,5	7,5	24,5	8,3	24,5	13,7
25	7,5	25	8,3	25	14,0
25,5	7,5	25,5	8,4	25,5	14,3
26	7,5	26	8,4	26	14,7
26,5	7,5	26,5	8,5	26,5	15,0
27	7,5	27	8,6	27	15,3
27,5	7,5	27,5	8,7	27,5	15,7
28	7,5	28	8,8	28	16,0
28,5	7,5	28,5	8,9	28,5	16,3
29	7,5	29	9,0	29	16,7
29,5	7,5	29,5	9,1	29,5	17,0
30	7,5	30	9,1	30	17,3
30,5	7,5	30,5	9,2	30,5	17,7
31	7,5	31	9,3	31	18,0
31,5	7,5	31,5	9,5	31,5	18,3
32	7,5	32	9,6	32	18,7
32,5	7,5	32,5	9,8	32,5	19,0
33	7,5	33	9,9	33	19,3
33,5	7,5	33,5	10,0	33,5	19,7
34	7,5	34	10,2	34	20,0
34,5	7,5	34,5	10,3	34,5	20,3
35	7,5	35	10,5	35	20,7
35,5	7,5	35,5	10,6	35,5	21,0
36	7,5	36	10,7	36	21,3
36,5	7,5	36,5	10,9	36,5	21,7
37	7,5	37	11,0	37	22,0
37,5	7,5	37,5	11,2	37,5	22,3

Annexe 4 : Situation en maladie ou accident

ANNEXE 4 SITUATIONS EN MALADIE OU ACCIDENT

SOINS		SALAIRES
Malade ou accident en cours de navigation les 30 premiers jours	(remboursés par l'Armement (si hospitalisation : forfait journalier pris en charge par l'Armement en chambre particulière	<u>Charge de l'Armateur</u> 100 % du salaire net réel en congés y compris IN
Malade ou accident en cours de navigation au-delà du 31 ^{er} jour	<u>C.G.P.</u> Quartier des Affaires Maritimes + M. Auelé	<u>C.G.P. + C.P.</u> C.G.P. = 50 % du salaire forfaitaire (maladie) 2/3 du salaire forfaitaire (accident) C.P. = complément pour 100 % Salaire net réel en congés y compris IN
Malade ou accident hors navigation	.	<u>C.G.P. + C.P.</u> C.G.P. = 50 % du salaire forfaitaire (franchise 3 jours) C.P. = complément pour 100 % Salaire net réel en congés y compris IN (franchise 15 jours)
Rechts ou chronicité	.	<u>C.G.P. + C.P.</u> C.G.P. = 100 % du salaire forfaitaire C.P. = complément pour 100 % Salaire net réel en congés y compris IN (franchise 15 jours)