

*Direction générale de la mer  
et des transports*

**Accord-cadre du 2 décembre 2005 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels navigants d'exécution des entreprises de remorquage maritime**

NOR : *EQU0610268X*

Considérant la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail (*JO* du 20 janvier 2000, loi de modernisation sociale du 30 juin 2001) ;

Considérant la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003, relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ;

Considérant la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, relative à la « formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social » ;

Considérant le protocole d'accord APERMA/Fédérations syndicales relatif à la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 ;

Considérant les directives européennes :

- 1993/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;
- 1999/63/CE du Conseil du 21 juin 1999, concernant « l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer » ;
- 1999/95/CE du Conseil du 13 décembre 2002, concernant « la durée du travail à bord des navires faisant escale dans les ports de la Communauté » ;

Considérant les dispositions du décret n° 2005-305 du 31 mars 2005/NOR : *EQUX0500025D* pris pour la transposition des directives européennes précitées ;

Considérant la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, relative à la « solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées » ;

Considérant la spécificité du secteur du remorquage maritime, qui se caractérise par une grande variété d'entreprises, tant en terme de taille qu'en terme d'organisation du travail, ainsi que par la nécessité d'assurer, dans les enceintes portuaires, un service commercial fiable et, en permanence, les services de sécurisation des navires marchands et des installations portuaires ;

Considérant qu'il convient, dans le contexte de pleine concurrence européenne auquel sont indirectement ou directement soumises les entreprises françaises de remorquage maritime, de rechercher les solutions d'organisation du travail permettant une meilleure efficacité et compétitivité des entreprises, compatibles avec l'épanouissement personnel des salariés tant dans leur vie privée, que professionnelle ;

Considérant que la recherche de ces solutions doit se concevoir avec le souci du maintien ou de la création d'emplois permanents.

L'APERMA (Association professionnelle des entreprises de remorquage maritime), d'une part,

Les organisations syndicales représentatives, au plan national, des personnels navigants d'exécution de la marine marchande, salariés des entreprises de remorquage maritime, d'autre part,

Conviennent de ce qui suit :

TITRE 1<sup>er</sup>  
**CHAMP D'APPLICATION, OBJET,  
ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE**

**I-1. Champ d'application**

Le champ d'application territorial et professionnel du présent accord-cadre national est celui de la convention collective nationale étendue des personnels d'exécution du remorquage du 31 janvier 1950 (étendue par arrêté du 12 janvier 1977/*JO* du 13 février 1977).

**I-2. Objet, entrée en vigueur  
et mise en œuvre**

Le présent accord a pour objet de définir le cadre général de la mise en œuvre, dans les entreprises de remorquage, des dispositions de la loi relative à la réduction négociée de la durée du travail, rendues applicables par le code du travail maritime, aux personnels d'exécution de la marine marchande.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des modifications de caractère législatif ou réglementaire qui remettraient en cause tout ou partie de son contenu, il est, conformément à l'article L. 132-10 du code du

travail, applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

## TITRE II DURÉE DU TRAVAIL

La réduction du temps de travail n'aura d'effet positif sur l'emploi et au plan économique que si elle s'accompagne d'une organisation du travail qui respecte les justes aspirations des salariés, mais préserve, voire renforce, dans le respect des lois et règlements, la capacité des entreprises à satisfaire les attentes des organisations portuaires et de sa clientèle, les usagers des ports de commerce maritimes.

### II-1. Cycles de travail

A bord des remorqueurs relevant du présent accord la durée du travail peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition, à l'intérieur d'un cycle, se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Les partenaires sociaux sont expressément convenus que :

- la durée maximum du cycle est de 6 semaines consécutives ;
- la durée moyenne maximale du travail est fixée à 44 heures ;
- la durée maximale journalière est fixée à 14 heures (sous réserve des dispositions particulières du présent accord qui permettent de porter cette durée à 16 heures).

Lorsque sont organisés des cycles de travail, dans la limite des 6 semaines consécutives prévues par le présent accord collectif, seules sont considérées comme heures supplémentaires, celles de ces heures qui dépassent la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle de travail.

### II-2. Durées maximales du travail

- la durée normale de travail effectif est fixée à 8 heures par jour ;
- elle peut être portée à 12 heures. Cependant par dérogations et pour certaines organisations du travail au port notamment elle peut être portée à 14 heures voire à seize (16) heures conformément aux dispositions particulières concernant les remorqueurs portuaires visées aux articles 5 et 6, du décret n° 2005-305 du 31 mars 2005 et moyennant les mesures compensatoires minimales visées aux paragraphes III-2-1, III-2-2 et III-3-2 du présent accord ;
- la durée hebdomadaire maximum de travail effectif sur les remorqueurs portuaires est fixée à 48 heures ;
- la durée annuelle maximale de travail effectif est de 1 730 heures.

### II-3. Repos quotidien

Tout personnel d'exécution doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Cependant, pour répondre à la nécessité d'assurer la continuité et la fiabilité du service quotidien du remorquage et permettre l'aménagement de périodes d'intervention de caractère cyclique, le présent accord collectif comporte des dispositions dérogatoires.

Ces conditions particulières d'adaptation qui font l'objet d'une dérogation visée à l'article 10, du décret n° 2005-305 du 31 mars 2005 ainsi que des mesures compensatoires ou des contreparties minimales visées aux III-2-1, III-2-2 et III-3-2 qui concernent les services continus de remorquage au port.

Le repos quotidien minimal de 11 heures consécutives qu'il soit pris immédiatement à l'issue de la période de travail, ou de façon différée (repos de cycle), s'entend comme une période de temps continue, pendant laquelle le personnel d'exécution peut librement vaquer à ses occupations personnelles.

Pendant ce repos, il ne peut être appelé ou contraint de séjourner, quelles que soient les conditions de ce séjour, sur le lieu de son travail, à bord du remorqueur, y compris dans les locaux qui lui servent d'habitation à bord ou à terre à proximité de celui-ci, non plus qu'il ne peut être tenu, sauf circonstances exceptionnelles et accord d'astreinte, de répondre aux ordres ou réquisitions de son employeur.

En application des principes précédents, ces navires ne sauraient être armés par deux équipages ou plus simultanément.

### II-4. Contrôle de la durée de travail

L'armateur fixe, dans le respect des articles 17 et 18 du décret n° 2005-305 du 31 mars 2005 et des dispositions du présent accord cadre national, les horaires ou emplois du temps correspondant au régime d'exploitation des remorqueurs et, le cas échéant, à l'organisation générale des cycles d'embarquement et de repos à terre, ainsi que le système de(s) relève(s) journalière(s) et/ou hebdomadaire(s) qui en découle.

Il incombe au capitaine du remorqueur d'organiser la répartition de la charge de travail entre les membres de l'équipage afin de se conformer, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles, aux missions confiées par l'employeur.

Pour autant, le capitaine conserve, en dernière instance, toute autorité pour prescrire, en considération des circonstances dont il est juge, toutes opérations nécessaires à la sécurité de l'équipage, du remorqueur, du navire remorqué et plus généralement de l'environnement dans lequel ils évoluent.

Dans tous les cas un livret individuel de contrôle ou un registre collectif mentionne, pour chaque membre de l'équipage, le respect des directives données par l'employeur en matière de durée et d'organisation du travail prescrites ou ordonnées en

application du présent accord-cadre national, ainsi que les dépassements éventuels de ces directives intervenus, notamment, dans les circonstances suivantes :

1. Demandes expresses de l'employeur, ordres ou réquisitions du représentant de l'autorité portuaire.
2. Ordres du capitaine, afin d'assurer ou de mener à bonne fin une ou des interventions effectives de caractère aléatoire ou non prévisibles, notamment lorsque en particulier la sécurité des hommes et des biens ainsi que la sécurité des installations portuaires et plus généralement de l'environnement sont en jeu, y compris pendant les périodes de repos, de pause, de récupération, à bord ou à proximité du bord à terre, des membres de l'équipage.

Le livret individuel est signé par l'intéressé à l'issue de chaque cycle et au plus tard à l'issue de sa période de repos/congé, il mentionne également toutes les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée normale de travail fixée par l'employeur en application des dispositions du présent accord, ou des adaptations locales de celles-ci, de même que, le cas échéant, les motifs pour lesquels les prescriptions minimales en matière de repos/récupération quotidien n'ont pas pu être respectées.

Ces dépassements doivent être immédiatement portés à la connaissance de l'employeur et mentionnés dans le livret individuel de contrôle aux fins de vérification et de gestion appropriée par celui-ci ou son représentant, dans un délai n'excédant 15 jours après leur survenance.

Le livret individuel de contrôle pourra être remplacé par le journal de bord, à la condition qu'il porte mentions, chaque jour :

- soit des temps de présence/travail de chaque membre de l'équipage ;
- soit des heures de début et de fin de chaque poste de travail ;
- soit du relevé du nombre d'heures de travail effectuées pour chaque poste de travail, ainsi que des temps de pause/récupération de chacun des membres de l'équipage ;
- qu'il soit tenu constamment à jour par le capitaine et puisse, à tout moment, être mis à la disposition des salariés concernés, ainsi qu'à celle des agents de l'inspection du travail maritime, chargés, à ce titre, du contrôle de la durée du travail.

## **II-5. Travail effectif pour les services au port**

Il est rappelé que l'article 1, paragraphe III, du décret n° 2005-305 du 31 mars 2005 dispose :

« A bord des remorqueurs et des chalands qui ne sortent pas des ports et des rades ou de la partie maritime des fleuves et rivières, chaque heure de présence à bord à la disposition du capitaine est considérée comme heure de travail effectif, les accords collectifs étendus déterminant dans quelles conditions des temps de pause et de repos ininterrompus en seront défalqués ».

« Toutefois, pour le calcul des repos compensateurs prévus par l'article 26-1 du code du travail maritime et pour l'application des dispositions du présent décret relatives aux durées maximales du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le personnel est, par suite d'un ordre donné, à la disposition du capitaine, hors des locaux d'habitation à bord ».

En application des dispositions qui précèdent, les partenaires sociaux, signataires du présent accord, sont convenus que, pour la navigation portuaire exclusivement, les temps de repos, de pause, avec ou sans séjour dans les locaux d'habitation à bord, ou à terre à proximité du bord, au service potentiel du navire, susceptibles d'être défalqués du temps de présence pour déterminer la durée du travail effectif doivent respecter les dispositions relatives au régime défini ci-dessous.

## **II-6. Modalités de prise en compte des temps de pause et de repos**

L'amplitude correspond au nombre d'heures incluses entre le commencement et la fin de la période journalière de travail. Elle comprend, outre les heures de jour et/ou de nuit consacrées au travail, les périodes consacrées à l'habillage, à la restauration, ou les périodes de pauses, ou plus généralement les périodes d'inaction.

Les partenaires sociaux sont convenus que pour la navigation portuaire exclusivement les temps de pauses et de repos (avec séjour ou non dans les locaux d'habitation), à bord du navire ou à terre à proximité et au service potentiel de celui-ci, susceptibles d'être défalqués du temps total de présence pour déterminer le temps de travail effectif des équipages des remorqueurs portuaires, ne sauraient être :

- supérieurs au tiers (1/3 ou 33,33 %) de l'amplitude de travail ou du temps de présence total à bord du remorqueur ou à proximité immédiate de celui-ci, au service du navire, lorsque cette amplitude ou ce temps de présence est supérieur à 8 heures ;
- cependant aucune déduction ne peut être opérée au titre des présentes dispositions pour un temps de présence à bord ou à proximité immédiate de celui-ci, au service du navire, égal ou inférieur à 8 heures par jour. Chaque heure de présence à bord, ou à proximité du bord, à la disposition du capitaine est considérée, dans cette hypothèse, comme heure de travail effectif.

## **II-7. Astreinte**

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité de celui-ci afin d'être en mesure

d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.

Les périodes d'astreinte telles que définies ci-dessus ne peuvent jamais s'entendre à bord d'un remorqueur portuaire ou de mer en cours de navigation.

Ces astreintes sont mises en place par des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos, à laquelle elles donnent lieu. A défaut de conclusion d'une convention ou accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont, dans le respect des dispositions du présent accord, fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail maritime.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail maritime, est conservé pendant une durée d'un an.

Sans préjudice des conditions plus favorables d'indemnisation ou de compensation des astreintes en vigueur dans les entreprises, il est convenu qu'une heure d'astreinte ne saurait être rémunérée ou compensée à un taux inférieur au tiers (1/3) du taux de l'heure normale de travail du salarié concerné ou son équivalent sous forme de congés/repos de compensation.

### TITRE III AMÉNAGEMENT, RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'activité du remorquage se caractérise par des périodes de travail effectif, entrecoupées de périodes, de durées variables, d'attente, de pause ou de repos à bord des remorqueurs ou éventuellement à terre, non susceptibles d'être toujours prédéterminées et portées, par avance, à la connaissance des personnels d'exécution qui arment ces unités.

C'est la raison pour laquelle, selon les modes d'organisation du travail et du service en vigueur, le décompte du temps de travail effectif et la réduction du temps de travail résultant de l'application de la loi, sont, en accord entre les parties, appréciés selon les modalités décrites dans chacun des cas ci-après, et limités en un nombre maximal de jours de travail annuel.

#### A. - Service discontinu au port III-1. **Service discontinu au port**

Ce régime n'est applicable que dans les ports dont l'activité nautique dépend des fluctuations de la marée ou de la discontinuité du trafic.

Il se caractérise par des périodes de travail/présence à bord, entrecoupées de périodes d'interruption du service du remorqueur de durée variable, durant les périodes de basse mer ou d'absence de trafic.

Ces périodes d'inactivité correspondent à des périodes de repos prises à terre.

a) L'armateur programme les périodes de repos et de travail et délivre les ordres correspondants, selon les modalités, les horaires ou plages horaires, ainsi que les moyens techniques et les règles adaptés aux caractéristiques nautiques du port.

Pendant ces périodes de repos le personnel d'exécution peut être rappelé au service du navire.

Chaque journée est prise en compte pour une durée minimale de huit heures de travail effectif.

Ce régime de travail doit faire l'objet d'accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, qui doivent en préciser les modalités.

Ces accords précisent notamment les conditions dans lesquelles le marin peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

Les périodes de repos programmées, avec possibilité d'appel, doivent faire l'objet de contreparties sous forme, notamment, de repos plus fréquents ou plus longs, correspondant à ces sujétions particulières.

Ces contreparties doivent, au minimum, être « valorisées » sur les bases qui sont définies par les partenaires sociaux comme il est indiqué au II-7 (*supra*).

b) Un repos continu « de cycle » pouvant inclure les repos hebdomadaires, les jours fériés et divers autres congés est dû à l'issue de vacations journalières successives.

La durée de ce repos est calculée et le repos pris de façon que la durée hebdomadaire du travail calculée en moyenne sur 6 semaines consécutives n'excède pas 35 heures de travail effectif.

Sauf motifs de sécurité ou réquisition par les autorités portuaires, l'appel des personnels d'exécution pendant ces périodes de « repos de cycle » est prohibé, comme il est dit au II-3 ci dessus et en toute hypothèse les appels doivent être intégralement compensés par des repos de compensation à prendre impérativement dans le courant de l'année civile en

cours.

c) Limitation maximale annuelle du nombre de jours de travail :

Le nombre annuel de jours de travail ne peut excéder 217 pour ce régime et les régimes cycliques assimilés.

L'amplitude journalière moyenne ne peut excéder 12 heures et au prorata.

Le total des jours non travaillés est de 148 jours par an et au prorata, selon la répartition suivante :

Congés légaux 36 jours

Hebdomadaires 46 jours

Fériés 11 jours

Repos de cycle 30 jours

ARTT 25 jours

## B. - Service continu au port

Ce régime, qui prévaut dans les ports dont l'activité nautique ne dépend pas des fluctuations de la marée et qui requiert une mobilisation permanente des moyens de remorquage, se caractérise par un service ininterrompu ou continu du remorqueur, qui implique la présence permanente d'un équipage à bord. Cette présence est de durée variable : de 8 h/12 h ou 24 heures, soit respectivement 3, 2 ou 1 seul équipage.

Les personnels d'exécution sont, en fonction des tâches requises par la gestion du trafic et du navire, appelés sur ordre du capitaine et/ou réquisition de l'Autorité portuaire, à fournir dans des délais très brefs un travail de conduite, de contrôle, d'entretien du remorqueur.

Ces phases actives, non programmables à l'avance, sont entre-coupées de périodes de repos ou de pause (de durée variable) prises à bord ou à proximité immédiate du bord.

### III-2. Armement cyclique à deux équipages successivement à bord

Dans le cas d'organisation cyclique à deux équipages successivement à bord :

- le nombre annuel de jours de travail ne peut excéder 197 pour ce régime et les régimes assimilés ;

- l'amplitude moyenne de travail ne peut excéder 12 heures et au prorata.

Le total des jours non travaillés est de 168 jours par an et au prorata, selon la répartition suivante :

Congés légaux 36 jours

Hebdomadaires 46 jours

Fériés 11 jours

Repos de cycle et/ou compensateurs 53 jours

ARTT 22 jours

#### III-2.1. Modulation de l'amplitude journalière en régime d'armement continu du remorqueur

Pour assurer la continuité du service dans les ports, et limiter les retards dus à l'indisponibilité des remorqueurs pendant la relève des équipages, des accords d'entreprise pourront définir, dans le respect des règles ci-dessous, une organisation cyclique du temps de travail comportant des périodes de présence /travail à bord ou à proximité, au service de celui-ci, d'une durée quotidienne supérieure à 12 heures.

Dans cette hypothèse :

1. Ces dépassements donnent lieu à récupération sous forme de jours de repos supplémentaires ;

2. Sans préjudice de la contrepartie définie au 3 ci-dessous l'équipage doit pouvoir, au cours de la vacation, bénéficier en une ou deux périodes distinctes au plus, d'un repos de récupération d'une durée minimale fixée à 25 % de la durée de la vacation ;

3. L'équipage du remorqueur bénéficiera impérativement, sans préjudice de compensations éventuellement plus favorables résultant d'accords particuliers d'entreprise, à l'issue de chaque vacation continue d'une durée supérieure à 12 heures, d'une période de repos/congé consécutifs d'une durée égale à 2 fois la durée de la vacation.

#### III-2.2. Armement cyclique à un équipage à bord

Lorsque le service quotidien (24 heures) des remorqueurs portuaires est assuré de façon continue par un équipage, selon un aménagement cyclique du temps de travail qui fait alterner, sur le cycle et pour chaque équipage tour à tour, une période de travail et une période de repos à terre, il est fait, pour le décompte du temps de travail journalier, application du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 4 du Décret n° 2005-305 du 31 mars 2005, qui dispose :

« Lorsque le travail à bord est organisé par cycles, en application de l'article 13, et que la durée totale du cycle ne dépasse pas 6 semaines, la durée maximale quotidienne de travail est décomptée d'après le nombre d'heures moyen du cycle de travail, sans pouvoir dépasser 14 heures pour une journée de travail donnée. »

De plus, l'organisation des périodes de travail doit, dans ce cas, respecter impérativement les conditions et les mesures compensatoires et/ou les contreparties minimales suivantes :

A. La durée hebdomadaire du travail effectif au cours d'une même semaine peut être portée à quarante-huit heures (48 h) dans le respect d'une durée moyenne de quarante-deux heures (42 h) sur une période quelconque de 6 semaines consécutives ;

B. La durée quotidienne de présence sur le lieu de travail (amplitude) peut être portée à vingt-quatre (24) heures sous réserve que les personnels d'exécution puissent bénéficier.

Pendant la vacation journalière, le personnel d'exécution dispose d'un repos de 6 heures au moins, à prendre soit de façon consécutive ou, sur instruction du capitaine, en deux (2) périodes distinctes au maximum :

- soit deux périodes, l'une de quatre (4) heures et l'autre, de deux (2) heures ;
- soit de deux périodes de trois (3) heures.

Sauf impossibilité ou cas de force majeure, l'une au moins de ces deux (2) périodes de repos est accordée la nuit (période de moindre vigilance) et aucune n'est ordonnée avant la troisième heure de service qui suit l'heure de la relève.

Les armements s'efforceront d'organiser les mouvements des navires et des remorqueurs, en concertation avec les organismes en charge de la régulation du trafic du port, de manière à faciliter la prise des repos de récupération dans les conditions recommandées ci-dessus.

En dernière instance le capitaine, chef de l'expédition maritime, pourra demander à interrompre et prendre l'initiative d'interrompre le service de son navire pour accorder à l'ensemble de l'équipage le repos de récupération minimum.

A l'issue de la vacation journalière, le personnel d'exécution disposera d'une période de repos/congé continu de cycle de  $24 \times 2 = 48$  heures consécutives minimum.

Le nombre annuel maximal de jours de travail des personnels d'exécution concernés par ce régime est, sans préjudice de compensations éventuellement plus favorables résultant d'accords d'entreprise, de :

- 98,5 jours de travail par an et au prorata (voir dernier alinéa du V ci-dessous).

Le total des jours non travaillés est de 267 jours/an correspondant aux congés légaux : repos hebdomadaires, repos de cycle, repos de compensation, jours fériés et de réduction du temps de travail.

C. - Organisations mixtes des services  
de remorquage portuaire  
III-3.1. *Action renforcée de sécurité  
survenant en cours de service discontinu*

Une action renforcée est une intervention non programmée rendue nécessaire par une situation météorologique ou nautique imprévisible requérant, en urgence, la mobilisation des personnels chargés d'assurer le service « habituellement discontinu » du remorquage et nécessitant, pendant une période limitée, l'adoption par tout ou partie des remorqueurs disponibles d'un service « de type continu », et le dépassement, par les équipages en service, des durées habituelles, contractuelles ou conventionnelles de travail.

Dans le cadre de ces actions renforcées de sécurité les personnels d'exécution embarqués sur des remorqueurs en service habituellement discontinu peuvent, au terme d'un accord collectif, être amenés à demeurer à bord de leur remorqueur ou à proximité de celui-ci pendant une durée allongée en fonction des nécessités ou des réquisitions formulées par l'autorité compétente. L'inspecteur du travail maritime en est informé sans délai.

Les conditions de ces dépassements occasionnels et exceptionnels, dès lors qu'ils s'inscrivent dans le cadre de missions de sécurité ordonnées par l'autorité portuaire et placées sous son contrôle, son autorité et sa responsabilité, ne peuvent faire l'objet d'une codification conventionnelle nationale et doivent, dans le cadre éventuellement préétabli d'un accord d'entreprise, être notifiées à l'inspecteur du travail maritime.

III-3.2. *Service de veille et de sécurité  
« à tour de rôle »*

Le service de veille et de sécurité s'entend d'une période d'armement continu d'un ou de plusieurs remorqueurs requis de façon régulière ou occasionnelle en vue d'effectuer sur ordre ou demande des autorités portuaires une intervention non programmée rendue nécessaire par une situation météorologique ou nautique ou plus généralement le maintien de la sécurité du port.

Dans le cadre du service de veille et de sécurité, les personnels d'exécution embarqués sur des remorqueurs en service habituellement discontinu peuvent être appelés à demeurer à bord ou à proximité de leur remorqueur pour assurer le service de veille et de sécurité, pendant une durée de 24 heures consécutives de maintien à la disposition permanente du navire ou de l'autorité portuaire ou de leur armateur, sous réserve des règles relatives au repos quotidien.

Dans le cadre du service de veille et de sécurité répondant aux critères quantitatifs et qualitatifs ci-dessus, les partenaires sociaux sont convenus que les dispositions restrictives et les contreparties suivantes doivent être respectées :

1. Chaque heure à la disposition du capitaine à bord du remorqueur, ou à proximité du bord, est une heure de travail effectif sous réserve des périodes de repos continu susceptibles d'en être défalquées ;
2. Le temps de travail effectif maximal journalier ne peut excéder seize heures ;
3. La durée maximale du cycle visée au II-1 du présent accord est réduite à 2 semaines consécutives. Le cycle, ainsi réduit, commence à compter du jour de la première journée d'intervention du personnel d'exécution dans le cadre du service de veille et de sécurité ;
4. Les modalités relatives au repos minimal journalier sont visées au présent accord ;

5. Les personnels d'exécution sont impérativement relevés à l'issue de cette période d'action intensifiée pour être, pendant les 24 heures consécutives suivantes, placés en repos ou le cas échéant en service allégé. Ce service ne pouvant, en aucun cas, comporter des missions ou des interventions d'une durée cumulée correspondant à un temps de travail supérieur à 8 heures de travail effectif et la durée moyenne de travail journalier, calculée sur 14 jours consécutifs, ne pouvant excéder 6 heures.

### III-3.3. *Durée annuelle maximale de travail*

Pour les régimes mixtes de service portuaire décrits ci-dessus et conformément au IV-2 du présent accord, le nombre maximal de jours de travail et le nombre annuel de jours non travaillés sont respectivement fixés, sans préjudice des compensations additionnelles relatives aux astreintes pendant le cycle, à :

1. Un nombre de jours de travail, compris entre : 217 jours de travail d'amplitude moyenne journalière, de 12 heures et 98,5 jours de travail d'amplitude moyenne journalière de 24 heures par an, au prorata ;
2. Un nombre de jours non travaillés, proportionnel à la durée du temps annuel de travail effectif et compris entre 148 et 266,50.

## TITRE IV

### **RÉMUNÉRATION(S), BULLETINS DE PAIE, AVANTAGES ACQUIS**

#### **IV.1. Mensualisation/Conventions de rémunération forfaitaire**

La rémunération des personnels d'exécution peut être déterminée de façon forfaitaire et inclure en application de l'article 26-1 du Code du travail maritime les majorations pour heures supplémentaires correspondant à la durée du travail telle qu'elle résulte de l'organisation et/ou des horaires de travail pratiqués de façon régulière et/ou cyclique.

Cependant le nombre d'heures supplémentaires susceptible d'être inclus dans la Convention de Forfait ne saurait excéder une durée hebdomadaire de travail en moyenne sur douze (12) semaines supérieures à 46 heures.

Les heures effectuées au-delà de cette limite étant rémunérées en sus du forfait convenu.

#### **IV.2. Calcul des repos/Congés**

Lorsque un membre du personnel d'exécution aura effectué, au cours de la période de référence annuelle, un ou plusieurs embarquements régis par les règles ou modalités propres aux différents régimes d'armement, continu ou discontinu, tels que définis au titre du présent accord, du présent accord, son temps annuel de congé légal, repos, repos de compensation ou de cycle et/ou compensateurs/ jours fériés/ etc. ou plus généralement le nombre de jours non travaillés auquel il pourra prétendre, sera calculé au prorata de la durée de ses temps de service dans chacun des régimes considérés respectivement.

#### **IV.3. Mentions obligatoires du bulletin de paie**

Les bulletins de paie dûment délivrés aux personnels d'exécution doivent mentionner, pour l'information de ces salariés, la nature et le volume du forfait mensuel et/ou annuel de temps de travail sur la base de laquelle leur rémunération mensuelle ou annuelle est calculée.

Le complément différentiel par lequel peut éventuellement se traduire, au niveau des entreprises, le principe posé par le présent accord cadre, relatif au maintien du niveau de la rémunération antérieure à la réduction du temps de travail, doit être, dans cette hypothèse, mentionné également sur le bulletin de paie.

#### **IV.4. Avantages acquis**

Le présent accord ne peut être, en aucun cas, la cause ou le motif de restrictions ou de remises en cause des avantages acquis, tant en matière de rémunération que de droits à congés, antérieurement à sa signature.

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

## TITRE V

### **DISPOSITIONS RELATIVES À LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ INSTITUÉE EN VUE D'ASSURER LE FINANCEMENT DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'AUTONOMIE DES PERSONNES ÂGÉES OU HANDICAPÉES**

La journée de solidarité instituée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (art. L. 212-16. du code du travail) prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés personnel d'exécution et du versement de la contribution prévue au 1° de l'article 11 de la loi précitée pour l'armateur.

En conséquence toutes les durées du travail mentionnées au titre III du présent accord cadre, en nombre annuel de jours de travail, sont incrémentées, au titre de ces dispositions précitées, de travail supplémentaire ou, le nombre de jours non

travaillés réduit d'un jour « férié ».

## TITRE VI SUIVI DE L'ACCORD

La commission paritaire du personnel navigant de l'APERMA (CPPN) constituée conformément aux dispositions décrites dans l'avenant n° 2 à la convention collective nationale des personnels d'exécution du remorquage, assurera le suivi du présent accord et, le cas échéant, réglera, en première instance, les différends et/ou les conflits d'interprétation auxquels son application pourrait donner lieu.

La commission mixte paritaire constituée à l'initiative du ministre des transports à la suite des demandes formulées par les parties signataires, sera saisie par la partie la plus diligente en cas de différend non résolu, en première instance, par la CPPN.

La CPPN dressera un bilan à la fin de l'année suivant la signature du présent accord.

## TITRE VII PROCÉDURE D'EXTENSION

Les parties signataires du présent accord, sont convenues, d'engager la procédure d'extension territoriale et professionnelle des dispositions du présent accord cadre, ainsi que, ultérieurement, des dispositions en cours d'actualisation de la convention collective nationale, conformément aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

A cet effet, le ministre des transports, de l'équipement et du logement (chargé de la marine marchande) sera, en temps utile, dûment saisi de ces demandes, après avis de la Commission nationale de la négociation collective de la marine marchande.

## TITRE VIII DÉNONCIATION

Le présent accord cadre peut être dénoncé, en tout ou partie, à tout moment et par chacune des parties signataires, sous réserve du respect d'un préavis de trois (3) mois.

La dénonciation par l'une des parties est portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de première présentation de cette lettre qui leur est adressée simultanément, fixe le premier jour du délai de préavis.

Dans le cas où cette dénonciation entraînerait la remise en cause de tout ou partie du présent accord, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, celui-ci (ou la partie concernée de l'accord) resterait valable jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord (ou de nouvelles dispositions destinées à remplacer la partie dénoncée de l'accord) ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter du dernier jour du délai de préavis. Ceci sous réserve de toute modification ultérieure légalement applicable, en la matière, au jour de la dénonciation.

## TITRE IX HIÉRARCHIE DES NORMES

Les organisations signataires du présent accord entendent expressément stipuler que :

1. Les dispositions du présent accord cadre national ont caractère strictement impératif, ce qui veut dire qu'aucune convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe ne peut, à peine de nullité, comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles qui leur sont rendues applicables par le présent accord de branche.

2. Si une convention ou un accord de niveau supérieur au présent accord (ou à la présente convention collective) intervient entre les partenaires sociaux, les parties signataires adaptent celles de ses clauses qui seraient moins favorables aux salariés.

## TITRE X PUBLICITÉ

Les accords du dix décembre 2004 et du 6 juillet 2005, relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail des personnels navigants d'exécution des entreprises de remorquage portuaire sont dénoncés. Le présent accord s'y substituant.

Il sera dressé en autant d'exemplaires originaux que de parties signataires.

Il sera déposé (copies certifiées) auprès :

- la direction des affaires maritimes et des gens de Mer/bureau de l'inspection générale du travail maritime/GM 3 ;
- la direction régionale des affaires maritimes de Marseille (service de l'inspection du travail maritime) ;
- le ministère de l'emploi et de la solidarité DRT/Bureau NC 1.

Fait à Marseille le 2 décembre 2005 (en huit (8) exemplaires originaux.)

Pour l'Association professionnelle des



entreprises  
de remorquage maritime (APERMA) :  
*Le président,*  
J. Fournier

Pour la Fédération nationale  
des syndicats maritimes  
(CGT) :  
*Le secrétaire général,*  
A. Merlet

Pour le Syndicat national  
des personnels d'exécution  
de la marine d'exécution marchande  
(CFDT)  
national remorquage :  
*Le secrétaire national,*  
J. Jouault

Pour la Fédération de  
l'environnement  
de l'équipement des transports  
et des services (FO) :  
*Le secrétaire fédéral,*  
L. Torres

Pour la Confédération française  
des travailleurs chrétiens  
(CFTC) :  
*Le secrétaire général,*  
J.Ph. Catanzaro