

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale du personnel navigant du groupement des armateurs de services de passages d'eau du 23 mai 2018. Etendue par arrêté du 2 mars 2021 JORF 9 mars 2021

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3228

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale du personnel navigant du groupement des armateurs de services de passages d'eau du 23 mai 2018. Etendue par arrêté du 2 mars 2021 JORF 9 mars 2021

DERNIER AVENANT SALAIRES

Protocole d'accord du 25 avril 2025 relatif aux négociations annuelles obligatoires pour l'année 2025

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000037974872

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000037974872

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

20 juin 2026 à 00:16

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

| | |
|----------------------|---|
| Texte de base | • |
| Article 15 | • |
| Article 16 | • |
| Article 17 | • |
| Article 18 | • |
| Article 19 | • |
| Article 20 | • |
| Article 21 | • |
| Article 7 | • |
| Article 8 | • |
| Article 9 | • |
| Article 10 | • |
| Article 11 | • |
| Article 12 | • |
| Article 13 | • |
| Article 14 | • |
| Article | • |
| Article 22 | • |
| Article 23 | • |
| Article 24 | • |
| Article 25 | • |
| Article 26 | • |
| Article 27 | • |
| Article 28 | • |
| Article 29 | • |
| Article 30 | • |
| Article 31 | • |
| Article 32 | • |
| Article 38 | • |
| Article 39 | • |
| Article 40 | • |
| Article 33 | • |
| Article 34 | • |
| Article 35 | • |
| Article 36 | • |
| Article 37 | • |
| Article | • |
| Article | • |
| Article | • |
| Article | • |
| Article 1 | • |
| Article 2 | • |
| Article 3 | • |
| Article 4 | • |
| Article 5 | • |

Article 6

Avenant salaires en vigueur

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article

Avenant : Annexe 4 - Accord du 30 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle

Article 1

Article 2

Article 3

Article 4

Article

Avenant : Accord de méthode du 25 avril 2025 relatif à la négociation de l'accord de branche portant mise en place d'un régime de retraite supplémenta

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Avenant : Accord du 25 avril 2025 relatif à l'égalité professionnelle

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Article 12

Avenant : Accord du 26 janvier 2026 relatif à l'épargne retraite

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9 •

Article •

Avenant salaires : Protocole d'accord du 14 mars 2022 relatif aux salaires minima 2022 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article •

Article •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale du personnel navigant du groupement des armateurs de services de passages d'eau du 23 mai 2018.
Etendue par arrêté du 2 mars 2021 JORF 9 mars 2021

ART. 15

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 48 heures 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 8 heures ;
- 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 (1 607 heures 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.

Quelle que soit la période de référence mise en place, l'organisation du travail peut intégrer une durée journalière de travail de base inférieure à 8 heures.

Quelle que soit la durée de la journée de travail, chaque journée embarquée s'inscrit dans le décompte de jours de travail annuel (225 jours maximum sur une période annuelle).

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 faits sur la base du nombre d'heures de travail effectif réalisées. Les relevés d'heures mensuels et individuels d'heures sont obligatoires.

ART. 16

Conformément aux dispositions de l'article [L. 2232-10-1](#) du code du travail, les entreprises relevant de la branche peuvent à l'initiative de l'employeur mettre en place une organisation du travail selon les modalités définies à l'article 15. Il précise la période de référence choisie et les modalités de décompte du temps de travail et des heures supplémentaires au sein de ce cadre :

- organisation hebdomadaire sur une base 48 heures ;
- organisation annuelle sur une base de durée normale de 1 607 heures ;
- organisation par cycle : durée du cycle et durée de chaque période d'embarquement et période à terre à l'intérieur de ce cycle.

Afin de respecter la durée maximale du travail en jours fixée (225 jours par an), l'armateur met en place un dispositif de repos-congés qu'il définit conformément aux possibilités précisées par l'article 19.

L'organisation mise en place respecte impérativement les durées maximales de travail et les temps de repos minimaux précisés par l'article 19.

Les modalités d'organisation du travail choisies sont précisées par l'employeur dans le cadre d'un document unilatéral après information desdésdélégués du personnel [\(1\)](#) lorsqu'ils existent dans l'entreprise et des salariés. [\(2\)](#)

Le document est transmis pour information à la commission paritaire de branche.

*(1) Les termes « délégués du personnel » sont exclus de l'extension.
(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)*

*(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.
(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)*

ART. 17 *Le temps de travail effectif s'entend, conformément aux dispositions légales et sauf disposition plus favorables prévues au sein de l'armement, du temps pendant lequel le personnel navigant est présent à bord du navire ou de son annexe, et est par suite d'un ordre donné à la disposition du capitaine. [\(1\)](#).*

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

- l'heure de prise de service à partir du moment où le personnel navigant 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 personnel navigant 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.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 5544-2 du code des transports.
(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)*

ART. 18 Conformément aux dispositions du code des transports et aux dispositions réglementaires régissant la durée du travail des gens de mer :
– 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.

Pour tenir compte de contraintes d'exploitation particulières, il est possible dans le cadre d'un accord d'entreprise de déroger à cette durée maximum de travail à condition de prévoir un dispositif de compensation et de mettre en place une organisation du travail permettant de limiter les risques liés à la fatigue. Aucune organisation du travail ne doit conduire à une durée de travail effective sur 7 jours de plus de 84 heures. Pour le transport de personnes la limite maximum est de 144 heures par période de 14 jours.

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

– Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures continues sans que le personnel navigant 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 [L. 5544-4](#) du code des transports.

Les règles d'attribution du repos hebdomadaire sont définies dans l'article 19.

Les capitaines peuvent selon les règles définies par l'armement disposer d'une latitude dans la gestion de leur temps de travail et l'organisation de celui-ci au sein de la journée d'embarquement. Toutefois ils sont tenus de respecter les durées maximales de travail et minimales de 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 par l'armement.

Congés payés :

Conformément aux dispositions légales le personnel navigant acquiert 3 jours calendaires de congés par mois de service effectif soit 36 jours par 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 personnel navigant bénéficie d'un jour de repos hebdomadaire par semaine. Une journée de repos hebdomadaire s'entend de 24 heures de repos consécutives à partir de l'heure à laquelle le personnel navigant 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 1er Mai est compensé dans les conditions légales et réglementaires.

En fin de chaque année, l'armement devra présenter un bilan des congés-repos 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 en cours de navigation 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 1er mai et le 1er octobre se feront par roulement et dans des limites précisées dans chaque armement. Les demandes pour cette période devront être déposées avant le 1er avril et l'attribution pourra être arbitrée par une commission.

Les personnels navigants 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 (sur les 36 jours annuels) a été acceptée par l'armement, l'armement s'engage à ne pas faire appel au personnel navigant 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 personnel navigant (maladies, avaries, renforts d'exploitation...) seront pourvus en rappelant les personnels navigant 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.

ART.
20

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

À 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 : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père, de la mère d'un frère ou d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ;
- congé de paternité : en complément du congé de 3 jours, le marin peut à sa demande bénéficier du congé de paternité légal ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- congé de maternité : le congé de maternité est accordé dans les conditions légales.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du 4° de l'article L. 3142-1 du code du travail tel que modifié par l'article 9 de la loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

ART.
21

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

Tout personnel navigant 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 personnel navigant 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 personnel navigant.

L'armement a l'obligation de reprendre le personnel navigant dans sa fonction et son salaire à l'issue de ce congé sans solde. Le personnel navigant 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 personnels navigants.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires relatives à la formation professionnelle, des congés spéciaux pourront être accordés aux personnels navigants 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.

ART.
7

Le personnel navigant est engagé dans les conditions du code des transports. Les personnels 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.

Non-discrimination ⁽¹⁾

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* ⁽²⁾, 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.

Égalité professionnelle homme-femme

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

L'égalité entre les hommes et les femmes implique que les femmes 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, le contrat de travail est suspendu et conformément à l'article [L. 5542-37-1](#) du code des transports, l'armateur assure à compter de la constatation d'inaptitude temporaire à la navigation et jusqu'à la date de début du congé maternité légal une garantie de rémunération complémentaire assurant un niveau d'indemnisation globale équivalent au minimum à 90 % du salaire forfaitaire de la femme enceinte concernée.

Lorsque l'employeur n'est pas en mesure de formuler une proposition de reclassement à terre durant la période d'inaptitude temporaire lié à l'état de grossesse, le niveau d'indemnisation pendant la suspension de contrat est de 100 % du salaire net de congé (indemnité nourriture comprise).

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 (articles [L. 1153-1](#) et [L. 1152-1](#) 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 porte 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, exercées 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 prévenir les risques l'employeur détermine avec l'appui du CSE ou de la commission de sécurité lorsqu'ils existent 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.

L'employeur informe le personnel des dispositions légales sur le harcèlement sexuel et moral et des dispositifs de prévention et d'alerte mis en place au sein de l'armement.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

(2) Le mot « race » est exclu de l'extension.
(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

ART.
9

Tout personnel navigant 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 sauf lorsque des dispositions spécifiques du code du travail excluent ce versement selon le type de contrat conclu.

Contrat à durée déterminée à objet défini

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en la matière, les entreprises relevant de la branche pourront avoir recours au contrat à durée déterminée à objet défini pour recruter des officiers dans le cadre de la réalisation d'un objet défini d'une durée prévisible comprise entre 18 et 36 mois.

Ce CDD à objet défini peut être conclu dans le cadre d'un projet de l'armateur qui nécessite de faire appel aux compétences d'un officier dans le cadre d'une mission temporaire dont l'objet peut être :

- travaux de recherche de nature temporaire ;
- étude et suivi de construction ou de modification importante d'un navire ;
- exploitation d'une ligne dans le cadre d'un contrat ou marché public d'une durée comprise entre 18 et 36 mois ;
- accompagnement dans la mise en place d'une évolution importante de l'armement liée à l'entrée en vigueur d'une nouvelle réglementation internationale ou nationale.

Le contrat mis en œuvre a une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois. Il prend fin automatiquement avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Un délai de prévenance de 2 mois doit être respecté.

Il peut être rompu de manière anticipée dans les cas définis par l'article [L. 1243-1](#) du code du travail. Il ne peut être renouvelé.

Lorsque à l'issue du contrat les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité spécifique d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute qui se substitue à l'indemnité prévue aux articles [L. 1243-8](#) et suivants du code du travail.

L'officier bénéficie dans le cadre de ce contrat spécifique de garanties particulières :

- il bénéficie d'une priorité d'embauche si un emploi en CDI correspondant à ses compétences et ses qualifications et pour lequel il se porte candidat fait l'objet d'un appel à candidatures par l'armement dans un délai de 6 mois à compter de la fin de son CDD à objet défini ;
- il peut bénéficier, s'il le souhaite, d'une participation de l'employeur au financement d'un bilan de carrière l'aidant à se reclasser à l'issue du contrat à objet défini ;
- il bénéficie d'un crédit supplémentaire sur son compte personnel de formation de 2 heures par année civile. Les heures acquises dans son CPF peuvent être utilisées par l'officier à la fin du contrat pour une action de VAE ;
- il bénéficie pendant son contrat du même droit d'accès que les officiers de l'armement à la formation continue et à la VAE.

**ART.
10**

Tout personnel navigant 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 soit :

- CDD d'une durée inférieure à 6 mois : 1 jour par semaine de contrat dans la limite de 14 jours maximum ;
- CDD d'une durée supérieure à 6 mois : 1 mois.

Le calcul se fait en temps d'embarquement effectif.

Pour les personnels engagés sous contrat à durée indéterminée (officiers ou personnel d'appui), la durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- 2 mois d'embarquement effectif (ou 480 heures 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 960 heures si ce nombre d'heures de travail effectif 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 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.

Lorsque le CDI fait directement suite à un CDD la durée du CDD est déduite de la période d'essai.

En cas de rupture de la période d'essai que ce soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur les durées de préavis prévus par les articles [L. 1221-25](#) et L. 1221-26 du code du travail doivent être respectées :

Si le marin décide de mettre fin à la période d'essai il devra respecter le préavis légal de rupture de 24 heures.

Si la direction décide de mettre fin au contrat elle respectera un préavis de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Le personnel navigant est titularisé dans l'entreprise à la date de début de son contrat à durée indéterminée.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1121-24, L. 1243-11 et L. 1251-38 à L. 1251-39 du code du travail.
(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)*

**ART.
11**

La stabilisation dans la fonction entraîne l'embarquement systématique du personnel navigant dans cette fonction et l'attribution de la rémunération afférente à cette fonction. Le personnel navigant 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 personnels navigants 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 officiers et personnels d'appui stabilisés par ancienneté et par fonction mise à jour au 1er janvier.

ART.
12

Les personnels navigants 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 navigants. Dans le cas contraire, elles font l'objet d'un accord préalable du personnel navigant concerné après avis des représentants du personnel ;
- à prévenir dans les plus brefs délais, sans dépasser 24 heures 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 personnels navigants 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 navigants 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 personnel navigant et après avis des délégués du personnel.

ART.
13

Tout personnel navigant 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 personnel navigant a pu présenter ses explications lors d'un entretien au cours duquel il peut être assisté selon les dispositions légales, 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.

La commission se réunit à l'initiative de l'employeur après la tenue de l'entretien préalable.

Le salarié est informé de la tenue de la commission de discipline et a la possibilité d'être entendu par la commission s'il le souhaite.

En tout état de cause, il communique au représentant de l'armement au minimum 48 heures 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.

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

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 dans les conditions définies à l'article 10 ;
- accord entre les parties ;
- licenciement pour faute grave ;
- rupture anticipée dans le cadre des motifs prévus par la loi : force majeure, inaptitude, embauche du salarié en CDI.

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 dans les conditions définies à l'article 10 ;
- 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 pour un personnel d'appui, 3 mois pour un personnel officier. La durée de ce préavis pourra éventuellement être négociée entre l'intéressé et l'armement.

Le personnel navigant 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 personnel navigant 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 2 mois (1 mois si son ancienneté est inférieure à 2 ans).

Le personnel navigant 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 II. L'ancienneté prise en compte pour le calcul est l'ancienneté acquise par le personnel navigant 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 à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois incluant la prime de fin d'année ou équivalent, ou à 1/3 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 indemnité nourriture.

Inaptitude à la navigation

Lorsqu'un personnel navigant 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.

L'armement consulte le comité social et économique sur les possibilités de reclassement envisagées.

Si un reclassement ne peut aboutir, le marin percevra une prime de licenciement conformément à l'annexe III qui ne pourra être inférieure à l'indemnité légale.

Licenciement

Le personnel navigant peut être licencié dans les conditions légales et réglementaires.

Le préavis en cas de licenciement sera de (1) :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans ; (1)
- 2 mois pour une ancienneté supérieure à 2 ans. (1)

Le préavis est effectué dans les conditions prévues par l'article [L. 5542-44](#) du code des transports. Seuls les congés payés annuels ne sont pas pris en compte pour apprécier la durée du préavis.

Sauf faute grave ou lourde le personnel navigant 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 calculé tel que défini en annexe III.

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement est équivalent à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois incluant la prime de fin d'année ou équivalent, ou à 1/3 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.

(1) Les deuxième, troisième et quatrième alinéas sont étendus sous réserve du respect de l'application des dispositions de l'article L. 5542-43 du code des transports.

(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

ART.

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de la formation professionnelle au sein des armements.

Cette formation doit permettre aux personnels navigants 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.

Des accords de branche définissent la politique en matière de formation et les aménagements que les organisations représentatives de la branche souhaitent apporter aux textes réglementaires pour adapter les formations aux spécificités des métiers de la branche. [\(1\)](#)

Les partenaires veillent à inscrire le thème de la formation professionnelle dans leurs discussions annuelles afin de faire évoluer régulièrement les accords de branche relatifs à la formation en fonction des évolutions légales et des évolutions du métier de marin.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 1 de l'article L. 5521-2 du code des transports et des dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public.

(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

ART. 22 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 qui ne requièrent que 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...

Classification des emplois des officiers (niveau direction)

| Fonction |
|---|
| Capitaine et chef mécanicien sur navire \geq à 500 ums ou \geq à 3 000 kw |
| Capitaine et chef mécanicien sur navire $<$ à 500 ums et $<$ à 3000 kw |

ART. 23 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 personnel navigant 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. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du 4° de l'article L. 5542-3 du code des transports.
(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

ART.
24

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 personnel navigant. La durée de cette période est équivalente à la durée de la période d'essai conventionnelle définie pour les CDI.

À l'issue de la période probatoire, le personnel navigant 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 personnel navigant retrouve alors son emploi précédent et la rémunération afférente.

ART.
25

Les salaires et accessoires de salaires tels que définis par la convention de branche, ne pourront être inférieurs aux minima 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.⁽¹⁾

Chaque année les minima figurant dans cette grille feront l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives des personnels navigant au niveau de la branche.

La commission paritaire communique à l'issue des négociations annuelles la nouvelle grille des salaires minima ainsi que le taux de réévaluation tenant lieu de recommandation pour l'évolution des salaires des armements relevant de la branche. *Les salaires minima doivent être impérativement respectés par les entreprises de la branche.*⁽¹⁾

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

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

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le premier alinéa et la dernière phrase du troisième alinéa sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail. (Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

ART.
26

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 personnels navigant 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 de la convention collective du GASPE à l'armement.

Les périodes d'arrêts maladies et accidents, en cours et hors navigation, sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

ART.
27

Lorsque le personnel navigant n'est pas nourri par l'armateur, il perçoit une indemnité de 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.

ART.
28

Lorsque les personnels navigants 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, aux représentants du personnel qui au sein de l'armement sont en charge de l'évaluation des conditions de travail à bord des navires (délégués de bord ou commission sécurité du CSE lorsqu'elle existe au sein de l'armement).

**ART.
29**

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 28 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.

**ART.
30**

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.

**ART.
31**

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 au sein de l'armement par accord d'entreprise ou décision unilatérale le cas échéant pour les entreprises dépourvues de représentants élus du personnel après consultation des salariés, et conformément à l'article 15.

Un accord d'entreprise ou une décision unilatérale dans les entreprises dépourvues de représentants élus du personnel après consultation des salariés, 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 la décision unilatérale. À 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.

À défaut, il est calculé sur une base hebdomadaire de 35 heures. 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 qu'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.

**ART.
32**

Les personnels navigant 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 occasionnés par des déplacements sont fixés par l'armement. Pour les frais de transport par train des officiers, le remboursement se fait sur la base du tarif SNCF 1re classe.

ART.
38

Le droit syndical s'exerce dans les armements relevant du GASPE selon les modalités définies par le code du travail sous réserve des dispositions réglementaires éventuellement applicables au travail maritime.

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 personnel navigant 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 personnel navigant.

Afin de permettre aux personnels navigant 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 personnels navigants concernés pourront demander à l'armement une fois tous les 2 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 personnels navigants ayant des responsabilités syndicales pourront, sauf impossibilité de service, obtenir une mise en disponibilité 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.

ART.
39

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 11 salariés instituent un comité social et économique en tenant compte des particularités en termes de représentation du personnel navigant et des thématiques à aborder dans ces instances propres aux entreprises de navigation maritime.

Pour l'élection du CSE lorsque le nombre de représentants à élire au regard de l'effectif il est mis en place 2 collèges distincts : un pour le personnel d'appui et un pour le personnel officier. Le nombre de collèges et la répartition des sièges sont fixés par le protocole préélectoral.

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

À 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.

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 11 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.

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 :

| Mandat | Effectif de l'armement | Crédit d'heures de délégation mensuel |
|--------------------------------------|---|---------------------------------------|
| Délégué syndical ⁽¹⁾ | De 50 à 150 | 12 |
| | De 151 à 500 | 18 |
| | Au-delà de 500 | 24 |
| Comité social et économique | de 11 à 49 salariés | 10 |
| | De 50 à 74 | 18 |
| | De 75 à 99 | 19 |
| | De 100 à 199 | 21 |
| | De 200 à 499 | 22 |
| Délégué de bord | À partir de 11 gens de mer inscrits sur la liste d'équipage du navire (ou autre dispositif déterminé par accord d'entreprise) | 15 |
| Représentant de la section syndicale | À partir de 50 salariés | 4 |
| Représentant syndical au CSE | À partir de 500 salariés | 16 à 20 heures |

(1) La partie du tableau dédié au délégué syndical est exclue de l'extension car contraire aux dispositions de l'article L. 2143-13 du code du travail.

(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

ART. 40 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.

ART. 33 Les personnels navigants 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 personnels navigants bénéficient de garanties collectives en cas de maladie, accident de travail, invalidité ainsi que d'une assurance invalidité absolue et définitive et décès.

Les personnels navigants 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.

ART. 34 L'armement garantit aux personnels navigants un régime de prévoyance en cas de maladie, accident de travail, et invalidité.

Pour cela l'armement est libre d'adhérer à l'organisme assureur de son choix, permettant aux personnels navigant 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 35.

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

- en cas d'AT ou MCN :
- pendant le 1er mois d'arrêt : maintien à 100 % du salaire net réel de congés ;
- au-delà du 1er mois : maintien à 100 % du salaire net réel de congés sous déduction des IJ CGP ;
- en cas de maladie ou d'accident hors navigation ;
- 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 personnel navigant.

Le salaire net réel en congés inclut les indemnités de nourriture définies dans l'article 27.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles 3, 21-3 et 21-4 du décret du 17 juin 1938 relatif à la réorganisation et l'unification du régime d'assurance des marins et de l'article L. 1226-1 du code du travail.
(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)*

ART. 35 Conformément aux dispositions légales relatives à la portabilité des droits, l'armement doit permettre aux personnels navigant 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 personnel navigant dispose du droit de renoncer au bénéfice du maintien de cette couverture. Le financement de ce maintien sera assuré entièrement par l'armateur.

ART.
36

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

Tous les salariés sont bénéficiaires de cette assurance.

L'assurance souscrite doit garantir au minimum en cas de décès ou invalidité absolue et définitive un capital dont le montant est fixé de la manière suivante :

– 200 % du salaire forfaitaire annuel de la catégorie de classement du marin.

Ce capital ainsi calculé est majoré de 25 % par enfant à charge.

Exemple : pour un marin ayant 2 enfants à charge au moment du décès, le capital versé à ses ayants droit sera équivalent à 200 % du salaire forfaitaire annuel du classement du marin majoré de 50 % soit un total de 300 % du salaire forfaitaire annuel.

Le montant total de ce capital est plafonné au montant équivalent à 400 % du salaire forfaitaire tel que défini ci-dessus.

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, et indépendamment du capital défini ci-dessus, une indemnité équivalente à l'indemnité prévue au paragraphe 5 de l'article 14 de la CCN (licenciement) est applicable et payable aux ayants droit du marin en complément de l'indemnité définie ci-dessus.

ART.
37

L'armement garantit aux personnels navigants une couverture complémentaire frais de santé.

Pour cela il est libre d'adhérer à l'organisme assureur de son choix, permettant aux personnels navigant 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* (2).

L'armateur peut décider de réduire cette durée minimum d'ancienneté.

Il peut prévoir des dispenses d'adhésion conformes aux dispositions légales. (3)

Couverture (4) :

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 personnels navigants 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 personnel navigant dispose du droit de renoncer au bénéfice du maintien de cette couverture. Le financement de ce maintien sera assuré entièrement par l'armateur.

(1) Article étendu sous réserve du respect de l'application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

(1) Les termes « bénéficiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise » sont exclus de l'extension.

(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

(4) Le paragraphe « couverture » est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

Grille de salaires

Groupement des armateurs de services publics maritimes de passages d'eau

Siège social : Maison de la Mer, 54 quai de la Fosse, 44000 Nantes

Barème de rémunération du personnel « officier » et « appui » au 1er janvier 2018

Base 1 607 heures, annuelles

| Fonctions | Salaires mensuel | Taux horaire | HS | Prime de fin d'année |
|--|------------------|--------------|-------|----------------------|
| | | (1) | (2) | |
| Capitaines et chefs mécaniciens 15e catégorie ENIM | 2 528,73 | 16,67 | 20,84 | 2 528,73 |
| Capitaines et Chefs Mécaniciens 12e catégorie ENIM | 2 179,25 | 14,37 | 17,96 | 2 179,25 |
| Patrons de vedettes inférieures 1 50 ums | 1 720,51 | 11,34 | 14,18 | 1 720,61 |
| Maîtres pont et machine | 1 668,45 | 11,00 | 13,75 | 1 668,45 |
| Mécaniciens, ouvriers mécaniciens, timoniers | 1 574,81 | 10,38 | 12,99 | 1 574,81 |
| Matelots qualifiés, graisseurs | 1 517,17 | 10,00 | 12,50 | 1 517,17 |
| Matelots, matelots légers | 1 499,98 | 9,89 | 12,36 | 1 499,96 |

| | |
|---|--------|
| Indices 2018 évolution des salaires | 1,00 % |
| Indices 2018 évolution de coûts salariaux | 1,00 % |

(1) Le taux horaire est basé sur 151,67 heures/mois.

(2) HS au taux de 25 %.

(3) La prime de fin d'année est attribuée au prorata du temps de présence dans l'entreprise, sous réserve d'une présence cumulée de 5 mois sur l'année civile écoulée ; les périodes d'arrêts maladies et ATM sont pris en compte pour le prorata

(4) La prime d'ancienneté est de 0.3 % du salaire de base, par année passée dans l'entreprise depuis l'application des conventions collectives du Gaspe dans cette entreprise.

Nourriture

Si la nourriture n'est pas assurée en nature par l'armement, il sera réglé une indemnité : 16,14

Journalière de nourriture dans les conditions fixées dans les conventions collectives

Cette indemnité sera portée à 18,23 lors des déplacements si l'armement ne prend pas directement en charge les frais de nourriture

Frais de déplacement

Logement par jour : 12,60

Frais divers par jour : 12,60

(1) L'annexe 1 « grille de salaires » est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

Indemnité de départs

| Indemnité de fin de carrière | | Indemnité de licenciement | | Maladie prof. et accident du travail | | Inaptitude | | | | Indemnité légale | |
|------------------------------|-----|---------------------------|-----|--------------------------------------|---------|--|----------|---|----------|------------------|--------|
| | | | | | | Marin ne réunissant pas les conditions pour ouvrir droit à une pension | | Marin réunissant les conditions pour ouvrir droit à une pension | | | |
| Ancien. | IFC | Ancien. | ILC | Ancien. | ILC/MP. | Ancien. | ILC/INAP | Ancien. | ILC/INAP | Ancien. | Légale |
| 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 1,0 | 0 | 1,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 |
| 0,5 | 0,3 | 0,5 | 0,3 | 0,5 | 1,3 | 0,5 | 1,3 | 0,5 | 0,3 | 0,8 | 0,2 |
| 1 | 0,5 | 1 | 0,5 | 1 | 1,6 | 1 | 1,6 | 1 | 0,5 | 1 | 0,25 |
| 1,5 | 0,8 | 1,5 | 0,8 | 1,5 | 1,9 | 1,5 | 1,9 | 1,5 | 0,8 | 1,5 | 0,375 |
| 2 | 1,0 | 2 | 1,0 | 2 | 2,2 | 2 | 2,2 | 2 | 1,0 | 2 | 0,5 |
| 2,5 | 1,3 | 2,5 | 1,3 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 1,3 | 2,5 | 0,625 |
| 3 | 1,5 | 3 | 1,5 | 3 | 2,8 | 3 | 2,8 | 3 | 1,5 | 3 | 0,75 |
| 3,5 | 1,8 | 3,5 | 1,8 | 3,5 | 3,1 | 3,5 | 3,1 | 3,5 | 1,8 | 3,5 | 0,875 |
| 4 | 2,0 | 4 | 2,0 | 4 | 3,4 | 4 | 3,4 | 4 | 2,0 | 4 | 1 |
| 4,5 | 2,3 | 4,5 | 2,3 | 4,5 | 3,7 | 4,5 | 3,7 | 4,5 | 2,3 | 4,5 | 1,125 |
| 5 | 2,5 | 5 | 2,5 | 5 | 4,0 | 5 | 4,0 | 5 | 2,5 | 5 | 1,250 |
| 5,5 | 2,8 | 5,5 | 2,8 | 5,5 | 4,3 | 5,5 | 4,3 | 5,5 | 2,8 | 5,5 | 1,375 |
| 6 | 3,0 | 6 | 3,0 | 6 | 4,6 | 6 | 4,6 | 6 | 3,0 | 6 | 1,5 |
| 6,5 | 3,3 | 6,5 | 3,3 | 6,5 | 4,9 | 6,5 | 4,9 | 6,5 | 3,3 | 6,5 | 1,625 |
| 7 | 3,5 | 7 | 3,5 | 7 | 5,2 | 7 | 5,2 | 7 | 3,5 | 7 | 1,75 |
| 7,5 | 3,8 | 7,5 | 3,8 | 7,5 | 5,5 | 7,5 | 5,5 | 7,5 | 3,8 | 7,5 | 1,875 |
| 8 | 4,0 | 8 | 4,0 | 8 | 5,8 | 8 | 5,8 | 8 | 4,0 | 8 | 2 |
| 8,5 | 4,3 | 8,5 | 4,3 | 8,5 | 6,1 | 8,5 | 6,1 | 8,5 | 4,3 | 8,5 | 2,125 |
| 9 | 4,5 | 9 | 4,5 | 9 | 6,4 | 9 | 6,4 | 9 | 4,5 | 9 | 2,250 |
| 9,5 | 4,8 | 9,5 | 4,8 | 9,5 | 6,7 | 9,5 | 6,7 | 9,5 | 4,8 | 9,5 | 2,375 |
| 10 | 5,0 | 10 | 5,0 | 10 | 7,0 | 10 | 7,0 | 10 | 5,0 | 10 | 2,5 |
| 10,5 | 5,3 | 10,5 | 5,3 | 10,5 | 7,3 | 10,5 | 7,3 | 10,5 | 5,3 | 10,5 | 2,67 |
| 11 | 5,5 | 11 | 5,5 | 11 | 7,6 | 11 | 7,6 | 11 | 5,5 | 11 | 2,83 |
| 11,5 | 5,8 | 11,5 | 5,8 | 11,5 | 7,9 | 11,5 | 7,9 | 11,5 | 5,8 | 11,5 | 3,00 |
| 12 | 6,0 | 12 | 6,0 | 12 | 8,2 | 12 | 8,2 | 12 | 6,0 | 12 | 3,17 |
| 12,5 | 6,3 | 12,5 | 6,3 | 12,5 | 8,5 | 12,5 | 8,5 | 12,5 | 6,3 | 12,5 | 3,33 |
| 13 | 6,5 | 13 | 6,5 | 13 | 8,8 | 13 | 8,8 | 13 | 6,5 | 13 | 3,50 |
| 13,5 | 6,8 | 13,5 | 6,8 | 13,5 | 9,1 | 13,5 | 9,1 | 13,5 | 6,8 | 13,5 | 3,67 |
| 14 | 7,0 | 14 | 7,0 | 14 | 9,4 | 14 | 9,4 | 14 | 7,0 | 14 | 3,83 |
| 14,5 | 7,3 | 14,5 | 7,3 | 14,5 | 9,7 | 14,5 | 9,7 | 14,5 | 7,3 | 14,5 | 4,00 |
| 15 | 7,5 | 15 | 7,5 | 15 | 10,00 | 15 | 10,0 | 15 | 7,5 | 15 | 4,17 |
| 15,5 | 7,5 | 15,5 | 7,5 | 15,5 | 10,2 | 15,5 | 10,0 | 15,5 | 7,5 | 15,5 | 4,33 |
| 16 | 7,5 | 16 | 7,6 | 16 | 10,5 | 16 | 10,0 | 16 | 7,6 | 16 | 4,50 |
| 16,5 | 7,5 | 16,5 | 7,6 | 16,5 | 10,8 | 16,5 | 10,0 | 16,5 | 7,6 | 16,5 | 4,67 |
| 17 | 7,5 | 17 | 7,6 | 17 | 11,1 | 17 | 10,0 | 17 | 7,6 | 17 | 4,83 |
| 17,5 | 7,5 | 17,5 | 7,7 | 17,5 | 11,4 | 17,5 | 10,0 | 17,5 | 7,7 | 17,5 | 5,00 |
| 18 | 7,5 | 18 | 7,7 | 18 | 11,6 | 18 | 10,0 | 18 | 7,7 | 18 | 5,17 |
| 18,5 | 7,5 | 18,5 | 7,7 | 18,5 | 11,9 | 18,5 | 10,0 | 18,5 | 7,7 | 18,5 | 5,33 |
| 19 | 7,5 | 19 | 7,8 | 19 | 12,2 | 19 | 10,0 | 19 | 7,8 | 19 | 5,50 |
| 19,5 | 7,5 | 19,5 | 7,8 | 19,5 | 12,5 | 19,5 | 10,0 | 19,5 | 7,8 | 19,5 | 5,67 |
| 20 | 7,5 | 20 | 7,8 | 20 | 12,8 | 20 | 10,0 | 20 | 7,8 | 20 | 5,83 |
| 20,5 | 7,5 | 20,5 | 7,9 | 20,5 | 13,0 | 20,5 | 10,0 | 20,5 | 7,9 | 20,5 | 6,00 |
| 21 | 7,5 | 21 | 7,9 | 21 | 13,3 | 21 | 10,0 | 21 | 7,9 | 21 | 6,17 |
| 21,5 | 7,5 | 21,5 | 7,9 | 21,5 | 13,6 | 21,5 | 10,0 | 21,5 | 7,9 | 21,5 | 6,33 |
| 22 | 7,5 | 22 | 8,0 | 22 | 13,9 | 22 | 10,0 | 22 | 8,0 | 22 | 6,50 |

| | | | | | | | | | | | |
|------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 22,5 | 7,5 | 22,5 | 8,0 | 22,5 | 14,2 | 22,5 | 10,0 | 22,5 | 8,0 | 22,5 | 6,67 |
| 23 | 7,5 | 23 | 8,1 | 23 | 14,4 | 23 | 10,0 | 23 | 8,1 | 23 | 6,83 |
| 23,5 | 7,5 | 23,5 | 8,1 | 23,5 | 14,7 | 23,5 | 10,0 | 23,5 | 8,1 | 23,5 | 7,00 |
| 24 | 7,5 | 24 | 8,2 | 24 | 15,0 | 24 | 10,0 | 24 | 8,2 | 24 | 7,17 |
| 24,5 | 7,5 | 24,5 | 8,3 | 24,5 | 15,3 | 24,5 | 10,0 | 24,5 | 8,3 | 24,5 | 7,33 |
| 25 | 7,5 | 25 | 8,3 | 25 | 15,3 | 25 | 10,0 | 25 | 8,3 | 25 | 7,50 |
| 25,5 | 7,5 | 25,5 | 8,4 | 25,5 | 15,8 | 25,5 | 10,0 | 25,5 | 8,4 | 25,5 | 7,67 |
| 26 | 7,5 | 26 | 8,4 | 26 | 16,1 | 26 | 10,0 | 26 | 8,4 | 26 | 7,83 |
| 26,5 | 7,5 | 26,5 | 8,5 | 26,5 | 16,4 | 26,5 | 10,0 | 26,5 | 8,5 | 26,5 | 8,00 |
| 27 | 7,5 | 27 | 8,6 | 27 | 16,7 | 27 | 10,0 | 27 | 8,6 | 27 | 8,17 |
| 27,5 | 7,5 | 27,5 | 8,7 | 27,5 | 17,0 | 27,5 | 10,0 | 27,5 | 8,7 | 27,5 | 8,33 |
| 28 | 7,5 | 28 | 8,8 | 28 | 17,2 | 28 | 10,0 | 28 | 8,8 | 28 | 8,50 |
| 28,5 | 7,5 | 28,5 | 8,9 | 28,5 | 17,5 | 28,5 | 10,0 | 28,5 | 8,9 | 28,5 | 8,67 |
| 29 | 7,5 | 29 | 9,0 | 29 | 17,8 | 29 | 10,0 | 29 | 9,0 | 29 | 8,83 |
| 29,5 | 7,5 | 29,5 | 9,1 | 29,5 | 18,1 | 29,5 | 10,0 | 29,5 | 9,1 | 29,5 | 9,00 |
| 30 | 7,5 | 30 | 9,2 | 30 | 18,4 | 30 | 10,0 | 30 | 9,2 | 30 | 9,17 |
| 30,5 | 7,5 | 30,5 | 9,4 | 30,5 | 18,7 | 30,5 | 10,0 | 30,5 | 9,4 | 30,5 | 9,33 |
| 31 | 7,5 | 31 | 9,5 | 31 | 19,0 | 31 | 10,0 | 31 | 9,5 | 31 | 9,50 |
| 31,5 | 7,5 | 31,5 | 9,7 | 31,5 | 19,3 | 31,5 | 10,0 | 31,5 | 9,7 | 31,5 | 9,67 |
| 32 | 7,5 | 32 | 9,9 | 32 | 19,7 | 32 | 10,0 | 32 | 9,9 | 32 | 9,83 |
| 32,5 | 7,5 | 32,5 | 10,0 | 32,5 | 20,0 | 32,5 | 10,0 | 32,5 | 10,0 | 32,5 | 10,00 |
| 33 | 7,5 | 33 | 10,2 | 33 | 20,3 | 33 | 10,2 | 33 | 10,2 | 33 | 10,17 |
| 33,5 | 7,5 | 33,5 | 10,4 | 33,5 | 20,7 | 33,5 | 10,4 | 33,5 | 10,4 | 33,5 | 10,33 |
| 34 | 7,5 | 34 | 10,5 | 34 | 21,0 | 34 | 10,5 | 34 | 10,5 | 34 | 10,50 |
| 34,5 | 7,5 | 34,5 | 10,7 | 34,5 | 21,3 | 34,5 | 10,7 | 34,5 | 10,7 | 34,5 | 10,67 |
| 35 | 7,5 | 35 | 10,9 | 35 | 21,7 | 35 | 10,9 | 35 | 10,9 | 35 | 10,83 |
| 35,5 | 7,5 | 35,5 | 11,0 | 35,5 | 22,0 | 35,5 | 11,0 | 35,5 | 11,0 | 35,5 | 11,00 |
| 36 | 7,5 | 36 | 11,2 | 36 | 22,3 | 36 | 11,2 | 36 | 11,2 | 36 | 11,17 |
| 36,5 | 7,5 | 36,5 | 11,4 | 36,5 | 22,7 | 36,5 | 11,4 | 36,5 | 11,4 | 36,5 | 11,33 |
| 37 | 7,5 | 37 | 11,5 | 37 | 23,0 | 37 | 11,5 | 37 | 11,5 | 37 | 11,50 |
| 37,5 | 7,5 | 37,5 | 11,7 | 37,5 | 23,3 | 37,5 | 11,7 | 37,5 | 11,7 | 37,5 | 11,67 |

(1) L'annexe 2 « indemnités de départ » est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail.
(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

ART.

Situation en maladie ou accident

| | Soins | Salaires |
|--|--|---|
| Maladie ou accident en cours de navigation le 1er mois | Charge de l'armateur | Charge de l'armateur |
| | remboursés par l'armement | |
| | si hospitalisation : forfait journalier pris en charge par l'armement particulière | 100 % du salaire net réel en congés y compris IN |
| Maladie ou accident en cours de navigation à partir du 2e mois | CGP Quartier des affaires maritimes + Mutuelle | CGP + CP CGP = 50 % du salaire forfaitaire (maladie) 2/3 du salaire forfaitaire (accident) CP = complément pour 100 % Salaire net réel en congés y compris IN |
| Maladie ou accident hors navigation | | CGP + CP CGP = 50 % du salaire forfaitaire (franchise 3 jours) CP = complément pour 100 % Salaire net réel en congés y compris IN (franchise 15 jours) |
| Rechute ou chronicité | | CGP + CP CGP = 100 % du salaire forfaitaire CP = complément pour 100 % Salaire net réel en congés y compris IN (franchise 15 jours) |

ART.

Accords de branches relatifs à la [formation professionnelle du 30 juillet 2015](#) et du [27 avril 2017](#).

ART.

1 La présente convention est applicable aux personnels navigants 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 France (Métropole, Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-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'État, 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 « personnels navigants » les personnels engagés par l'armement dans le cadre d'un contrat d'engagement maritime. Ces personnels peuvent être engagés en tant qu'officier ou en tant que personnel navigant d'appui selon leur niveau de formation et le poste pour lequel ils sont engagés. La définition de ces deux catégories de personnel est précisée à l'article 6 de la présente convention.

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 après consultation des organisations syndicales représentatives au sein de son armement lorsqu'elles existent ; 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. Il peut appliquer la convention en tant que membre titulaire du GASPE après consultation des organisations syndicales représentatives au sein de son armement lorsqu'elles existent.

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. [\(2\)](#)

La convention entrera en vigueur pour les armements adhérents au GASPE à compter du lendemain de sa date de signature par les organisations syndicales et patronales représentatives de la branche.

Pour les armements non adhérents elle entrera en vigueur le 1er 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 et notamment :

- à la convention collective des officiers étendue et entrée en vigueur le 3 août 2016 ;
- à la convention collective du personnel d'appui navigant étendue et entrée en vigueur le 3 août 2016.

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'État 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.

Toutefois aucun accord d'entreprise ne peut prévoir de dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues par la présente convention et ses avenants dans les domaines précisés par l'article [L. 2253-1](#) du code du travail. Parmi ceux-ci notamment et compte tenu des particularités des règles applicables aux personnels navigants :

- *salaires minima* (art. 25) [\(3\)](#) ;
- classifications (art. 22) ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- garanties collectives complémentaires au régime de sécurité sociale obligatoire des personnels navigant (art. 34) ;
- durée maximale du travail et durée minimum de repos (art. 18) ;
- égalité professionnelle entre femmes et hommes (art. 8) ;
- durée de la période d'essai et conditions de renouvellement (art. 10) ;
- temps partiel ;
- transfert conventionnel des contrats de travail ;
- durée des CDD, renouvellement.

D'autre part, dans les domaines suivants, aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux dispositions prévues par la convention collective ou ses avenants sur les sujets suivants :

- prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels prévus par l'article [L. 4161-1](#) du code du travail et applicables aux marins ;
- insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, nombre et valorisation de leur parcours syndical ;
- primes pour travaux dangereux ou insalubres.

*(1) L'article 2 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.
(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)*

*(2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du chapitre II du titre I du décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015.
(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)*

*(3) L'article 2 est étendu sous réserve que la formulation conventionnelle visant « les salaires minima » soit entendue comme se référant à la formulation des « salaires minima hiérarchiques », visée par l'article L. 2253-1-1° au sens des nouveaux niveaux de négociation issus de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.
(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)*

Toute organisation syndicale représentative du personnel navigant 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. [\(1\)](#)

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

*(1) L'alinéa 1 devrait être étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)*

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 avis de réception. La demande doit préciser le ou les articles concernés par la demande de révision. [\(1\)](#)

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 1 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.

*(1) L'alinéa 1 devrait être étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)*

La commission paritaire de branche a pour principales missions (1) :

- de représenter la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- d'exercer un rôle de veille et de conseil sur les conditions de travail et l'emploi au sein de la branche ;
- de négocier les accords de branche définissant les conditions d'emploi et de travail au sein des entreprises de la branche dans le cadre des dispositions légales prévues aux articles [L. 2241-1](#) et suivants du code du travail.

La commission paritaire de branche est composée à parité de représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche du personnel navigant (officier et personnel d'appui) et de représentants des employeurs. (2)

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

- Réunion de la commission sur une demande d'interprétation ou une difficulté d'application de la commission :

La commission peut être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par un des représentants de la délégation syndicale, 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 navigant 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.

- Réunion de la commission en vue de la négociation de branche :

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.

La délégation patronale de la commission est responsable de l'organisation des réunions de négociations annuelles, triennales et quinquennales sur les thèmes obligatoires.

Elle peut en outre convoquer la commission sur tout autre sujet de discussion intéressant la branche.

Les organisations syndicales représentatives du personnel navigant au niveau de la branche peuvent également 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 au niveau de la branche peut désigner 2 représentants 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.

- Transmission des accords d'entreprise à la commission paritaire de branche :

Conformément aux dispositions de l'article [L. 2232-9](#) du code du travail, les entreprises transmettent à la commission paritaire de branche les accords d'entreprise signés ou décisions unilatérales mises en place relatifs à la durée du travail, le repos, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps. (3)

Une adresse numérique est mise en place pour permettre cette transmission par les armements.

(1) Paragraphe étendu sous réserve des dispositions du 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

**ART.
6**

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 navigant » et le terme « marin » regroupent les deux catégories professionnelles suivantes :

– personnel navigant officier :

Le terme « officier » désigne toute personne remplissant une fonction pour laquelle il est exigé un brevet d'officier de la marine marchande embarqué en tant que tel à bord des navires entrant dans le champ d'application de la convention, pour exercer des fonctions principales aux niveaux opérationnel et de direction. Il désigne également les élèves officiers de l'école nationale supérieure maritime embarqués en tant que tel à bord des navires entrant dans le champ d'application de la convention.

Il désigne également la personne exerçant une fonction de direction sur un navire, quelque soit sa jauge, et possédant les brevets exigés par les dispositions légales pour exercer cette fonction.

– personnel navigant d'appui :

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.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Protocole d'accord du 25 avril 2025 relatif aux négociations annuelles obligatoires pour l'année 2025

ART.

La commission paritaire de branche s'est réunie le 7 février 2025, le 14 mars 2025, le 8 avril 2025 et le 25 avril 2025 en combinant présentiel et visioconférence afin de discuter des salaires minimaux de branche conformément aux dispositions de l'[article L. 2241-8 du code du travail](#).

La commission rappelle que la classification des emplois prévue par la convention collective ainsi que la grille de salaires de l'annexe 1 visent notamment à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il a donc été négocié et convenu ce qui suit :

ART.

1er

Les minima conventionnels de l'ensemble de la grille hors accessoires sont revalorisés de 1,39 % à compter du 1er janvier 2025.

Les accessoires conventionnels sont revalorisés de 1,2 %.

L'annexe 1 modifiée est annexée au présent accord.

ART.

2

La commission paritaire (les représentants des organisations syndicales et les représentants du GASPE) appelle les armements au dialogue social dans les entreprises quelques soient leur taille et donc, que les négociations se tiennent dans un esprit de dialogue et de construction.

ART.

3

Dans l'ensemble des entreprises, la préconisation du GASPE est d'augmenter à minima les salaires de 1,17 % à partir du 1er janvier 2025. Les entreprises signataires d'un accord inter-entreprise ayant donné mandat de négociation au GASPE appliquent une augmentation minimale des salaires réels de 1,17 % à partir du 1er janvier 2025. Cette augmentation s'applique sur les salaires de base hors ancienneté. Cette augmentation n'exclut pas les négociations annuelles obligatoires qui seraient conduites dans chaque entreprises signataires de l'accord.

ART.

4

Les membres de la commission s'entendent sur la signature d'un protocole accord de méthode relatif à la négociation d'un accord de branche portant mise en place d'un régime de retraite supplémentaire.

ART.

5

Le nombre de jours dans le cadre d'un mariage ou d'un Pacs prévus dans la convention collective à l'article concernant les congés spéciaux pour évènements familiaux (art. 20) sont augmentés d'une journée pour être porté à 5 jours.

ART.

6

Les salariés bénéficient d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont ils assument la charge au sens de l'[article L. 513-1 du code de la sécurité sociale](#).

La durée de ce congé est au maximum d'un jour par an.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail lesquelles prévoient un congé non rémunéré de 3 jours par an, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont le salarié a la charge, porté à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de 16 ans.

(Arrêté du 25 novembre 2025 - art. 1)

ART. 7 L'accord est étendu aux DOM-TOM et sera déposé auprès de la DGT pour extension. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective de branche.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail qui prévoient que les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de leur date d'entrée en vigueur. (Arrêté du 25 novembre 2025 - art. 1)

ART.

Annexe 1

Barème de rémunération du personnel « Officier » et « Appui » au 1er janvier 2025

Base 1 607 heures annuelles.

(En euros.)

| Fonction | Salaire mensuel | Taux horaire | HS | Prime de fin d'année |
|---|-----------------|--------------|-------|----------------------|
| Navire armé au cabotage national et navigation côtière (ums/tonnage du navire armé) | | [1] | [2] | |
| Capitaines et chefs mécaniciens > 3000 ums 16e catégorie ENIM | 3 471,74 | 22,89 | 28,61 | 3 471,74 |
| Capitaines et chefs mécaniciens > 500 ums < 3000 ums 15e catégorie ENIM | 2 992,88 | 19,73 | 24,67 | 2 992,88 |
| Capitaines et chefs mécaniciens > 200 ums 12e catégorie ENIM | 2 671,44 | 17,61 | 22,02 | 2 671,44 |
| Capitaines et chefs mécaniciens < 200 ums 12e catégorie ENIM | 2 579,26 | 17,01 | 21,26 | 2 579,26 |
| Patrons de vedettes inférieures à 50 ums | 2 040,45 | 13,45 | 16,82 | 2 040,45 |
| Maîtres pont et machine | 1 978,60 | 13,05 | 16,31 | 1 978,60 |
| Mécaniciens, ouvriers mécaniciens, timoniers | 1 901,18 | 12,53 | 15,67 | 1 901,18 |
| Matelots qualifiés, graisseurs | 1 847,19 | 12,18 | 15,22 | 1 847,19 |
| Matelots, matelots légers | 1 826,25 | 12,04 | 15,05 | 1 826,25 |
| [1] Le taux horaire est basé sur 151,67 heures/mois. [2] HS au taux de 25 %. [3] 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 ATM sont pris en compte pour le prorata. [4] La prime d'ancienneté est de 0,3 % du salaire de base, par année passée dans l'entreprise depuis l'application des conventions collectives du Gaspé dans cette entreprise. | | | | |

(En euros.)

| | | |
|----------------------|--|-------|
| Nourriture | Si la nourriture n'est pas assurée en nature par l'armement, il sera réglé une indemnité journalière de nourriture dans les conditions fixées dans les conventions collectives | 19,12 |
| | Cette indemnité sera portée lors des déplacements si l'armement ne prend pas directement en charge les frais de nourriture | 21,60 |
| Frais de déplacement | Logement par jour | 14,82 |
| | Frais divers par jour | 14,82 |

Avenant : Annexe 4 - Accord du 30 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.
1

1.1. Champ d'application

Le présent accord est applicable aux armements et personnels navigants (officiers et personnels d'appui) entrant dans le champ d'application de la convention collective du GASPE.

Cependant, seuls les armements relevant de l'[article L. 6331-1 du code du travail](#) sont concernés par les dispositions du présent accord relatives au financement de la formation professionnelle.

1.2. Durée, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est d'une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la date de son dépôt conformément à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#) sous réserve des dispositions légales entrant en vigueur le 1er janvier 2015 ou à compter du 1er janvier 2016.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux articles [L. 2231-5](#) et [L. 2261-15](#) du code du travail.

1.3. Révision

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

L'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sera invité à négocier sur les propositions à réviser. Ces négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les 2 mois suivant la date de réception de la demande par les parties signataires. [\(1\)](#)

L'accord portant révision du présent texte sera conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires.

1.4. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé 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 l'accord. 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 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant le dépôt de la dénonciation auprès des services de l'administration du travail. L'accord demeure en vigueur 1 an à compter du lendemain de la date d'expiration du délai de préavis de 3 mois, ou jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Passé ce délai, l'accord cesse de produire ses effets.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

Chaque armement relevant de la branche 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.

Les moyens mis en œuvre tiendront compte des instruments mis à disposition par la loi dans un souci de profit commun aux entreprises et aux salariés.

Les parties signataires rappellent la nécessité d'assurer une réelle égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications. À ce titre les armements devront encourager l'accès à la formation pour tous, en veillant à respecter une stricte égalité de traitement entre homme et femme.

De même, conscients que le handicap peut constituer un frein à l'évolution professionnelle, les armements veilleront à encourager la formation professionnelle des salariés en situation de handicap afin d'assurer une égalité d'opportunité de développement professionnel.

Enfin, la branche considère qu'une attention particulière doit être accordée dans l'utilisation des instruments de formation à certains salariés considérés comme prioritaires :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution réglementaire ou technologique ;
- les salariés de retour d'une longue absence de leur poste de travail quelle qu'en soit la cause ;
- les salariés âgés de plus de 45 ans afin de leur permettre de maintenir un développement de carrière intéressant.

3.1.1. Plan de formation

Le plan de formation, en assurant l'entretien et le développement des connaissances et des compétences des salariés est un outil au service du développement de l'entreprise, de l'évolution professionnelle des salariés et de l'emploi.

Chaque armement établit un plan de formation annuel sur la base des orientations en matière de formation professionnelle qu'il définit.

Il s'efforce dans l'élaboration du plan de formation de tenir compte des objectifs définis dans le présent accord ainsi que des demandes individuelles qui auraient pu être formulées par les salariés notamment au cours des entretiens professionnels pour construire des actions de formation individuelles ou collectives.

Une action de formation est un dispositif qui met en œuvre des moyens pédagogiques permettant d'acquérir des connaissances, des savoir-faire ou des savoir-être.

Le plan de formation se structure en deux catégories :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi de l'entreprise ;
- les actions de développement des compétences du salarié.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les frais de formation ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant les règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

3.1.2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

Un bilan de compétences est conduit par un organisme prestataire tenu d'utiliser pour le réaliser des méthodes et techniques fiables, mises en œuvre par des personnels qualifiés, dans le respect des dispositions du code du travail.

La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils peuvent être communiqués à un tiers avec son accord.

Le bilan de compétences peut trouver sa place dans un programme de formation individualisé et être pris en charge par l'entreprise dans le cadre du plan de formation, ou être financé à travers les dispositifs tels que le CIE ou le compte personnel de formation.

3.1.3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. Elle constitue à ce titre un des outils de la sécurisation des parcours professionnels.

Tout salarié peut dans le cadre d'une démarche individuelle, demander à bénéficier d'une VAE, mise en œuvre pendant ou en dehors du travail.

Les entreprises de la branche veillent à ce que les salariés qui souhaitent élaborer un dossier de VAE puissent être informés et conseillés par l'entreprise et le cas échéant par l'OPCA auquel l'entreprise adhère. L'entreprise oriente le salarié vers les organismes compétents pour l'aider dans sa démarche.

La VAE peut être prise en charge par le FONGECIF et/ou par le compte personnel de formation. Elle peut également s'inscrire dans le cadre du plan de formation.

En cas de prise en charge, totale ou partielle par l'employeur, une convention conclue entre le salarié et l'employeur précise :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la période de réalisation ;
- l'organisme délivrant la formation ;
- les conditions de prise en charge des frais de VAE.

Les dépenses afférentes à la participation par un salarié à un jury de VAE sont prises en charge dans les conditions légales et réglementaires.

3.1.4. Entretien professionnel

Conformément à l'[article L. 6315-1 du code du travail](#), chaque salarié bénéficie au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Cet entretien permet au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise.

Cet entretien est distinct de l'entretien d'évaluation que les entreprises mettent en place chaque année avec leurs salariés.

L'entreprise met en place un support formalisant distinctement les échanges au cours de l'entretien professionnel et permettant à chaque partie d'exprimer sa position. Ce support est proposé à la cosignature des parties.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise.

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail.

Tous les 6 ans un état des lieux du parcours professionnel du salarié est effectué et permet d'apprécier si le salarié :

- à suivi au moins une action de formation ;
- à bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle ;
- à acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens et s'il n'est pas satisfait à deux de ces trois critères, le salarié bénéficie d'un abonnement de son CPF de 100 heures à la charge de l'employeur. Ce montant est porté à 130 heures si le salarié est à temps partiel. Ces abondements ne sont pas pris en compte dans le calcul des heures créditées sur le CPF et du plafond de 150 heures.

Cet entretien est également proposé aux salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un arrêt longue maladie, d'un congé sabbatique ou d'un détachement permanent dans le cadre d'un mandat syndical.

3.1.5. Congé individuel de formation (CIF)

Tout salarié a la possibilité dans le cadre du congé individuel de formation de s'absenter de l'entreprise pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veillent à informer leurs salariés des conditions d'exercice du droit au CIF conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les entreprises veillent également à ce que chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel puisse bénéficier de l'aide de l'OPCA auquel l'entreprise adhère pour :

- les accompagner dans le choix de son orientation professionnelle ;
- les informer sur les dispositifs de formation ;
- les appuyer dans l'élaboration de son projet.

Le salarié peut demander à suivre une formation au titre du CIF en dehors du temps de travail en bénéficiant de la prise en charge de l'OPCA pour tout ou partie des frais de formation sous réserve qu'il justifie de 1 an d'ancienneté et que la formation ait une durée minimale de 120 heures. Pendant la formation le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle.

3.1.6. Compte personnel de formation

À compter du 1er janvier 2015, le compte personnel de formation (CPF) remplace le dispositif du droit individuel à la formation (DIF).

Les droits acquis par le salarié au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 sont transférés dans le CPF et peuvent être utilisés jusqu'au 1er janvier 2021 selon les règles applicables au CPF.

À compter du 1er janvier 2015, ces heures pourront être mobilisées dans le cadre du CPF dans la limite d'un plafond global de 150 heures.

3.1.7. Alimentation du CPF

Le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps plein pendant 5 ans (120 heures). Il est ensuite alimenté à hauteur de 12 heures par année de travail à temps plein pendant 3 ans pour atteindre le plafond de 150 heures.

Les droits de salariés à temps partiel ou employés une partie de l'année sont calculés pro rata temporis.

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur les comptes, l'employeur a la faculté, dans le cadre de sa politique de formation, de prévoir un abondement supplémentaire du CPF de ses salariés. L'abondement ne saurait financer la totalité de la formation suivie par le salarié.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

3.1.8. Formations éligibles au CPF

Les formations pouvant être réalisées dans le cadre du compte personnel de formation doivent être nécessairement qualifiantes et doivent permettre d'acquérir le socle de connaissances et compétences défini par décret.

Les formations suivantes peuvent également être éligibles au CPF :

- formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'[article L. 335-6 du code de l'éducation](#) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionnée à l'[article L. 6314-2 du code du travail](#) ;
- formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'AGEFIPH ;
- formations destinées à l'accompagnement de la VAE.

Les entreprises de la branche considèrent également comme prioritaires dans le cadre de l'utilisation du CPF pour leurs salariés les formations permettant aux marins d'obtenir ou revalider un brevet ou certificat nécessaire à l'exercice de leur métier.

Sont considérées également comme prioritaires les formations permettant un reclassement du marin en cas d'inaptitude à la navigation prononcée par la médecine des gens de mer.

3.1.9. Utilisation du CPF

L'utilisation du CPF en tout ou partie pendant le temps de travail est soumise à l'accord préalable de l'employeur. Cet accord porte sur le contenu et le calendrier de la formation.

La demande du salarié doit être formulée par lettre recommandée ou remise en main propre à l'employeur.

L'employeur doit notifier sa réponse par écrit dans un délai de 30 jours. L'absence de réponse vaut acceptation.

L'utilisation du CPF hors temps de travail n'est pas soumise à l'accord préalable de l'employeur. Toutefois compte tenu des rythmes d'embarquement, le marin qui souhaite utiliser son CPF veille à en informer son employeur dans un délai raisonnable afin que celui-ci puisse organiser l'exploitation en l'absence du marin concerné par la formation.

3.1.10. Financement du CPF

Le financement du CPF est assuré à compter du 1er janvier 2016.

Les entreprises de la branche peuvent conclure un accord d'entreprise d'une durée minimale de 3 ans visant à garantir :

- que l'entreprise consacre chaque année au moins 0,2 % de la masse salariale brute à ce dispositif ;
- que l'entreprise adresse chaque année à l'OPCA un état des dépenses consacrées au financement du CPF et son abondement.

En cas d'accord d'entreprise la participation au financement de la formation professionnelle pour les entreprises de plus de 10 salariés est réduite à 0,8 %.

Les heures de formations pendant le temps de travail effectif ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Le salarié continue de bénéficier du régime de protection sociale dont il dépend.

Les frais liés aux formations réalisées dans le cadre du CPF sont pris en charge par l'entreprise.

En l'absence d'accord d'entreprise les entreprises versent l'équivalent de 0,2 % de leur masse salariale brute à l'OPCA de leur choix, Les frais liés aux formations dans le cadre du CPF sont pris en charge par l'OPCA.

Si le CPF est mobilisé dans le cadre d'un CIF, les frais sont alors pris en charge par le fonds de formation et de sécurisation des parcours professionnels.

3.1.11. Contrat de professionnalisation

Les entreprises de la branche peuvent avoir recours au contrat de professionnalisation dans le cadre de l'[article L. 5547-2 du code des transports](#) et du [décret n° 2005-146](#) relatif aux conditions d'application du contrat de professionnalisation aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime.

Le contrat de professionnalisation maritime permet d'assurer la formation à la mer nécessaire à la délivrance des titres obligatoires pour exercer des fonctions de direction, d'opération ou d'appui à bord des navires de commerce, ainsi qu'à l'obtention de qualifications maritimes complémentaires.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Durée du contrat :

Considérant les durées de formation à la mer et à l'alternance des temps d'embarquement et des périodes de congés et de repos à terre, la durée maximale du contrat de professionnalisation maritime peut être portée à 24 mois.

Le contrat commence à la date du premier jour d'embarquement. Il se termine le dernier jour de congés acquis au moment du débarquement. Le débarquement intervient dès que possible compte tenu des contraintes d'exploitation du navire, après que le titulaire a accompli la totalité de la période de formation à la mer objet du contrat. La période d'embarquement à la mer peut être accomplie par des embarquements successifs sur un ou plusieurs navires différents de l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation maritime devant permettre à l'élève de suivre une formation tout en validant une période de navigation, il peut être suspendu dans la limite de 2 mois, sans interrompre son déroulement, entre la fin de la période de congés acquis lors du dernier embarquement et le nouvel embarquement, lorsque cela permet d'assurer l'accomplissement de la période de navigation prescrite pour la délivrance du titre de formation professionnelle et d'assurer une affectation dans de bonnes conditions.

Le contrat de professionnalisation maritime peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas pu atteindre la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes : maternité, maladie, accident du travail, échec aux épreuves d'évaluation ou défaillance de l'organisme de formation.

Pendant la durée du contrat, les bénéficiaires perçoivent une rémunération conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lieu de formation :

Les enseignements, l'acquisition des savoir-faire ainsi que les actions d'accompagnement et d'évaluation peuvent être effectués à bord du (ou des) navire(s) sur lequel (lesquels) le bénéficiaire est affecté (successivement) pendant la durée du contrat de professionnalisation maritime.

Formation :

Pour la délivrance des titres obligatoires à l'exercice des fonctions de direction, d'opération ou d'appui, le tuteur remplit le registre de formation à bord remis à l'élève par son établissement scolaire d'origine. Au terme du contrat, ce registre dûment complété, est retourné par le titulaire à l'autorité de tutelle chargée de la délivrance du titre ou de la qualification visé.

Les élèves sont embarqués en supplément d'effectif.

Durée de la formation :

La durée minimale de la formation est fixée au quart de la durée du contrat. Cependant, pour les formations conduisant à la délivrance d'un titre professionnel obligatoire à l'exercice d'une fonction à bord, le temps de formation est fixé à 50 % de la durée du travail durant les périodes d'embarquement. Le temps de formation se calcule sur la base de la durée habituelle de travail applicable à bord des navires, congés payés exclus.

Dans le cas de formations complémentaires dispensées à terre, la durée prise en compte est celle fixée pour l'action pédagogique.

Financement :

L'armement organise avec l'OPCA auquel il adhère le cas échéant la prise en charge de la période de formation au titre du contrat de professionnalisation.

Les contrats de professionnalisation sont conclus prioritairement dans le but de permettre à un salarié d'obtenir une nouvelle qualification professionnelle lui permettant avec l'accord de son employeur d'obtenir une évolution de carrière.

ART.
4

4.1. Conseil supérieur de la formation professionnelle maritime

Le GASPE et les organisations syndicales représentatives au sein du GASPE participent aux travaux du CSFPM qui a pour rôle d'étudier et d'émettre des avis sur les orientations nationales de la politique de formation professionnelle maritime, sur les programmes de formation et les méthodes d'enseignement des établissements scolaires maritimes, sur les mesures propres à favoriser le développement d'actions coordonnées de formation professionnelle entre le secteur maritime et les secteurs non maritimes.

Le GASPE et les organisations syndicales conviennent de participer activement à cette instance pour que soient pris en compte les besoins en formation maritime liés aux perspectives d'emploi spécifiques à la branche afin que le CSFPM puisse émettre des avis tenant compte des particularités de la branche.

4.2. Organisme paritaire collecteur

Les entreprises de la branche entrant dans le champ d'application de l'[article L. 6331-1 du code du travail](#) peuvent verser leurs contributions relatives au financement de la formation à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de leur choix en veillant à ce que l'OPCA choisi les accompagne dans leurs démarches pour une utilisation optimale des fonds disponibles pour concourir aux objectifs définis par la branche.

L'OPCA choisi devra fournir à l'entreprise un bilan annuel des fonds collectés et des dépenses de l'entreprise au titre de la professionnalisation. À compter du 1er janvier 2016, les cotisations au titre de la formation assises sur la masse salariale brute de l'entreprise sont les suivantes :

- 0,55 % pour les entreprises de 1 à 9 salariés ;
- 1 % pour les entreprises de 10 salariés et plus.

ART.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#) invitent les branches professionnelles à renégocier leurs accords en matière de formation pour les adapter au nouveau contexte de financement de la formation professionnelle et à la création du compte personnel de formation.

Sans préjudice des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables, les organisations syndicales de marins et gens de mer représentatives et le GASPE ont souhaité convenir ensemble des objectifs prioritaires en matière de formation professionnelle au sein de la branche.

L'accord a également pour objet de déterminer les actions relatives à la formation professionnelle continue que devront mettre en œuvre les entreprises relevant du champ d'application afin d'atteindre ces objectifs.

Avenant : Accord de méthode du 25 avril 2025 relatif à la négociation de l'accord de branche portant mise en place d'un régime de retraite supplémentaire

Source officielle Légifrance

ART.

Articles [L. 5541-1](#), [L. 5543-1 du code des transports](#) et [L. 2222-3 du code du travail](#) ;

[Décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015](#) relatif aux conventions et accords collectifs des gens de mer,

il a été préalablement rappelé ce qui suit :

À titre liminaire, les partenaires sociaux entendent rappeler qu'en vertu des articles L. 5541-1 du code des transports les dispositions du code du travail sont applicables aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime ainsi qu'à leurs employeurs, sous réserve des dérogations ou des dispositions particulières prévues par le code des transports.

À ce titre, les partenaires sociaux n'ignorent pas qu'en vertu de l'article L. 5543-1 du code des transports, les conditions d'application aux personnels navigants des dispositions du [livre II de la deuxième partie du code du travail](#) relatif aux conventions et accords collectifs de travail sont fixées par décret en Conseil d'État.

Toutefois les partenaires constatent que les dispositions du décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015 relatif aux conventions et accords collectifs des gens de mer ne comporte aucune disposition faisant obstacle à l'application des dispositions des [articles L. 2222-3](#) et [L. 2241-1 du code du travail](#) mis en œuvre dans le cadre du présent accord.

Ce liminaire établi, les partenaires sociaux rappellent que les dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail sont d'ordre public et doivent donc recevoir application.

En vertu de celles-ci, les organisations liées par une convention de branche doivent se réunir au moins une fois tous les cinq ans pour négocier sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

À ce titre les organisations syndicales constatent qu'à la différence des salariés relevant du régime général de la sécurité sociale lesquels bénéficient d'un régime de retraite composée d'une part de la retraite de base, servie par la sécurité sociale (CNAV), d'autre part de la retraite complémentaire, servie par l'Agirc-Arrco, voire le cas échéant par une retraite supplémentaire servie par un plan d'épargne retraite, le régime social des gens de mers ne leur proposent pas le même niveau de garanties sociales.

Face à ce constat, les organisations syndicales appellent de leurs vœux la mise en place au niveau de la branche d'un mécanisme de retraite supplémentaire prenant la forme d'un plan d'épargne retraite type PERO avec versement obligatoire de l'employeur.

Le GASPE est favorable à la co-construction d'un régime de retraite supplémentaire de nature à accroître les garanties sociales des personnels navigants et à renforcer l'attractivité de la branche d'activité.

À cette fin, le GASPE observe que des dispositifs d'épargne retraite sont déjà en vigueur au sein de certains armements et que la mise en place précipitée d'un plan d'épargne retraite obligatoire interentreprises au niveau de la branche pourrait être de nature à entraver le développement de ces pratiques vertueuses.

Pour mémoire, le GASPE rappelle que la mise en place de garanties de protection sociale complémentaire, en l'occurrence des garanties en matière de retraite, pourrait relever, en fonction des termes qui seraient adoptés dans ledit accord, des dispositions de l'[article L. 2253-1 5° du code du travail](#), en vertu desquelles les stipulations de la convention de branche prévalent sur les accords d'entreprises.

Or le rôle de la branche n'est pas de se substituer à l'entreprise (les armements et les organisations syndicales représentatives en leur sein étant les mieux placés pour définir ensemble ce qui est bon pour les personnels navigants et pour l'entreprise) mais de fixer les conditions minimales d'emploi, de travail et de certaines garanties sociales.

Face à ce constat les partenaires sociaux s'accordent sur l'opportunité pour la branche de travailler activement à la co-construction d'un régime de retraite supplémentaire et conviennent à cette fin d'organiser la procédure de négociation dudit accord.

À cette fin, et en vertu de l'[article L. 2222-3-1 du code du travail](#), les partenaires sociaux ont donc conclu le présent accord de méthode permettant à la négociation de s'accomplir rapidement dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

ART.
1er

Le GASPE convient d'interroger les membres de la branche afin d'identifier le nombre, la nature (PERCO, PERO, PERECO, autres), la mode d'alimentation, et la vitalité des plans d'épargne retraite en vigueur au sein des armements du GASPE.

À cette fin, les parties conviennent d'élaborer un questionnaire de forme libre (papier ou numérique) afin de recueillir les réponses des employeurs aux interrogations suivantes :

À l'attention des armements :

Avez-vous mis en place au sein de votre entreprise (ou le cas échéant au niveau du groupe auquel vous appartenez) un dispositif de plan d'épargne retraite ?

Depuis quand ce dispositif est-il en vigueur ?

Quel type de plan avez-vous mis en œuvre (PERCO, PERO, PERECO, autres.) ?

Concerne-t-il tous vos salariés ou simplement certaines catégories objectives d'entre eux ?

Quelles sont les sources d'alimentation retenues ?

Quel est la vitalité du dispositif, c'est-à-dire est ce que le dispositif est utilisé par vos salariés ?

Le GASPE propose de piloter cette enquête préalable ce que les organisations syndicales acceptent.

Le GASPE propose de rendre compte des résultats de l'enquête lors de la première réunion de négociation convenue ci-après.

ART.
2

Le calendrier de négociation est le suivant :

- le 16 juin 2025 à 10 h 00 ;
- le 9 septembre 2025 à 10 h 00 ;
- le 9 octobre 2025 à 10 h 00 ;
- dernière réunion de négociation le 2 décembre 2025 à 10 h 00.

La signature de l'accord interviendra au plus tard le 31 décembre 2025.

Les convocations pour la réunion suivante sont réputées faites au terme de la réunion précédente, sans autre formalité requise.

Le nombre de réunions tel qu'il est prévu par le présent article est susceptible d'être réduit si les parties concluent un accord collectif avant la dernière réunion.

Si, au plus tard lors de la dernière réunion de négociation, il apparaît probable qu'aucun accord ne peut être conclu ou qu'il ne recueillera pas le consensus requis, les parties mettront un terme à la négociation en constatant leur désaccord.

ART.
3

Le présent accord de méthode est conclu en application des dispositions de l'[article L. 2222-3-1 du code du travail](#), pour une durée et pour un objet déterminé.

Il entrera en vigueur au jour de son dépôt et cessera de s'appliquer de plein droit dès lors que son objet aura été réalisé sans pouvoir se transformer en un accord à durée indéterminée.

ART.
4

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues par le [décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015](#) relatif aux conventions et accords collectifs des gens de mer et aux [articles L. 2231-6](#) et [D. 2231-2 et suivants du code du travail](#). Il sera déposé :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'[article D. 2231-7 du code du travail](#) ;
- une copie sera adressée à la DGAMPA.

ART.
5

Le présent accord fera l'objet d'un avis affiché à bord des navires ou dans les locaux professionnels de l'entreprise accessibles aux gens de mer.

Cet avis comporte l'intitulé du présent accord de méthode et précise les modalités de sa consultation, au besoin par voie électronique, par les gens de mer.

SECTION 5

Avenant : Accord du 25 avril 2025 relatif à l'égalité professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des engagements pris par la branche auprès de la direction générale du travail en matière d'égalité professionnelle des personnels navigants des membres du GASPE.

Les partenaires sociaux et le GASPE, qui se sont réunis le 7 février 2025, le 14 mars 2025, le 8 avril 2025 et le 25 avril 2025 en combinant présentiel et visioconférence, ont souhaité identifier des objectifs dans les domaines d'action suivants :

- la prévention du harcèlement moral et sexuel et des violences sexistes et sexuelles au travail ;
- le recrutement ;
- les parcours professionnels et de formation ;
- la rémunération ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

ART.

1er

Les dispositions du présent accord s'appliquent au personnel navigant des entreprises soumises à la convention collective du GASPE.

ART.

2

L'employeur, au titre de son obligation de résultat de sécurité, doit prévenir les agissements de harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes.

Quelle que soit l'origine de ces agissements : collègue, hiérarchique ou extérieur, les entreprises doivent diligenter une enquête en cas de tels actes, et, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner.

Les agissements de nature sexiste, directs ou indirects (affichage, propos, etc.) doivent être identifiés afin de les supprimer. Ces comportements doivent être sanctionnés dans le cadre des mesures prévues par la réglementation ou le règlement intérieur. Les dispositions relatives à la prévention du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes, doivent apparaître dans le règlement intérieur et être soumis pour avis au CSE ou aux commissions santé, sécurité et conditions de travail.

ART.

3

Les parties rappellent que le recrutement doit respecter le strict principe d'égalité et se fonder sur les compétences, qualifications et expériences du candidat sans distinction d'âge, de sexe, d'origine ou de religion.

Pour ce faire, les employeurs de la branche veilleront à respecter les principes suivants :

Obligation de neutralité dans les offres d'emploi

Les offres d'emploi doivent être rédigées de manière neutre, sans stéréotypes discriminants ni formulations susceptibles de dissuader un sexe de postuler. De plus, chaque offre devra obligatoirement inclure la mention H/F (ou son équivalent) dans l'intitulé du poste.

Égalité de traitement

Les employeurs de la branche s'engagent à garantir une égalité de traitement des candidatures parmi les candidats retenus, à compétences, expériences et profils équivalents. Le recrutement sera fondé exclusivement sur l'évaluation des compétences et de la personnalité du candidat, sans aucune question relative aux charges familiales, à l'état de grossesse ou à la vie privée. Par ailleurs, les acteurs du recrutement seront sensibilisés à la non-discrimination et à la lutte contre les stéréotypes de genre.

Promotion des métiers de navigantes

Afin de favoriser l'augmentation du nombre de femmes dans les postes de personnel navigant, les entreprises de la branche GASPE s'engagent à valoriser les parcours de navigantes à travers leurs actions de communication.

ART. 4 Les parties reconnaissent que la formation joue un rôle essentiel dans l'égalité professionnelle, en favorisant le développement des compétences, l'évolution de carrière et la progression professionnelle. Les entreprises s'engagent à garantir un accès équitable aux formations pour les femmes et les hommes, en proportion de leurs effectifs. Elles veilleront également à adapter l'organisation des formations afin de prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale.

Engagement en faveur de la formation professionnelle

La branche s'engage à déployer des formations professionnelles pour l'ensemble de ses collaborateurs, en fonction des besoins de développement individuels et de ceux de l'entreprise, sans distinction de sexe.

Engagement en faveur de l'égalité professionnelle

La branche s'engage à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion du développement et des parcours professionnels des collaborateurs, notamment en matière de formation, d'affectations, de promotions et de mutations.

ART. 5 Les parties affirment que tous les navigants doivent bénéficier des mêmes droits en matière de rémunération. L'évolution salariale du personnel navigant doit être déterminée en fonction des grilles de rémunération de la branche, en tenant compte de la qualification, des compétences, de l'expérience et du niveau de responsabilité, sans distinction de sexe.

Conformément à la réglementation, il est rappelé que les entreprises sont tenues de mener une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs. Elles doivent également analyser chaque année la situation et, si nécessaire, mettre en place les mesures requises pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

ART. 6 Les parties rappellent l'importance de mettre en place des mesures favorisant un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment :

- informer les salariés sur les dispositifs relatifs aux congés familiaux, en précisant que leur prise en compte est indépendante du sexe du bénéficiaire ;
- organiser un entretien professionnel de retour après toute absence de plus de trois mois.

ART. 7 Les parties rappellent que plusieurs outils, adaptés à la taille de la structure, permettent d'aborder concrètement l'égalité professionnelle :

- le bilan social et la base de données économiques et sociales, qui doivent analyser la situation de l'entreprise et son évolution ;
- l'index d'égalité femmes-hommes, lorsque son application est requise ;
- la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

ART. 8 Les accords et plans d'action mis en place au sein des entreprises doivent inclure des indicateurs de suivi et fixer des objectifs chiffrés d'amélioration. L'analyse des pratiques de l'entreprise se fera sur la base de ces indicateurs et objectifs, afin d'évaluer leur efficacité. Si les mesures prévues s'avèrent inefficaces ou inadaptées, de nouveaux indicateurs ou actions pourront être envisagés.

ART. 9 Le suivi de l'accord sera assuré dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) afin d'évaluer la mise en œuvre des actions définies dans les articles précédents.

ART. 10 Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans, durée maximale en cas de présence d'un accord collectif le prévoyant.

ART. 11 L'accord sera déposé par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure : teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nantes. L'accord prendra effet dès le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment pendant sa période d'application, sous réserve d'un accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et accompagnée d'une proposition de modification.

Les discussions devront s'ouvrir dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande. Toute modification donnera lieu à un avenant conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

SECTION 6

Avenant : Accord du 26 janvier 2026 relatif à l'épargne retraite

Source officielle Légifrance

ART. 1er L'objet de l'accord est la mise en place d'un plan d'épargne retraite supplémentaire obligatoire tel que défini aux [articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier](#) que ce soit sous la forme :

- d'un PERO (plan d'épargne retraite obligatoire) en application des [articles L. 224-23 à L. 224-26 du même code](#) ;
- ou
- d'un PERECO (plan d'épargne retraite d'entreprise collectif) en application des [articles L. 224-13 à L. 224-22 du même code](#).

ART. 2 Le présent accord est applicable aux personnels navigants employés sous contrat d'engagement maritime de droit privé par les armements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du personnel navigant du GASPE du 23 mai 2018 tel que défini et précisé aux articles 1 et 6 de ladite convention collective, ayant au minimum 90 jours cumulés de contrat dans l'entreprise par année civile.

Le présent accord n'est donc pas applicable aux personnels relevant d'un contrat de droit public (notamment les fonctionnaires et les agents non titulaires de droit public).

Tout armement pourra, le cas échéant, décider ou convenir d'appliquer volontairement le présent accord aux autres salariés qu'il emploie dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé.

ART. 3 Le taux minimum retenu pour les cotisations obligatoires est de 0,375 % du plafond annuel de sécurité sociale PASS avec une clé de répartition 40 % salarié et 60 % employeur soit :

- pour le salarié 0,15 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS) ;
- pour l'employeur 0,225 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS).

Pour une année 2026 complète sous contrat au sein de l'entreprise, les minimums de cotisation s'élèvent donc :

- pour l'employeur à 108 € ;
- pour le salarié à 72 €.

L'obligation de financement de l'employeur et des salariés concernés devra être proratisée, compte tenu du temps passé sous contrat dans l'armement au cours de ladite année.

Toute participation de l'employeur et/ou des salariés ne donnera pas obligatoirement lieu à l'application de ces mêmes proportions de financement pour sa part supérieure aux montants définis par le présent article.

Les frais de gestion de tenue de compte sont à la charge de l'employeur tant que le salarié est sous contrat au sein de l'armement.

ART. 4 Le présent accord n'a pas pour objet de créer un coût supplémentaire pour les employeurs participant déjà au financement d'un plan d'épargne retraite d'entreprise, interentreprises ou de groupe à hauteur du montant minimum fixé ci-dessus à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Conformément à ce principe, il est convenu que pour les entreprises disposant d'un PEE ou PEI ou PEG abondé par l'employeur, l'ouverture du dispositif retraite en application de cet accord est conditionnée à la réduction proportionnelle de l'abondement de l'employeur, ainsi que l'investissement du salarié, sur ce PEE, PEI, PEG afin de ne pas induire de coût supplémentaire pour l'employeur. Cela implique donc au niveau de l'entreprise concernée la révision concomitante du règlement du plan d'épargne d'entreprise, interentreprises ou de groupe concerné afin qu'il tienne compte de ces dispositions.

Ainsi, pour exemple, un employeur disposant déjà d'un PEE (50/50) et réalisant dans ce cadre un versement de 180 € au bénéfice de chaque salarié présent au sein de l'entreprise toute l'année civile 2026, a la faculté de réduire sa participation au PEE au maximum du montant correspondant au montant affecté à la cotisation obligatoire au titre de l'abondement minimum du PERO ou PERECO, défini dans le cadre de cet accord.

ART. 5 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2026, avec effet rétroactif au 1er janvier 2026. Cet effet rétroactif ne concerne pas les employeurs participant déjà au financement d'un plan d'épargne retraite d'entreprise, interentreprises ou de groupe pour lequel un abondement aura déjà été versé en 2026.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 6 Un point sur la mise en œuvre du présent accord pourra être réalisé au terme de chaque année civile à la demande de l'une des organisations représentatives.

Les organisations représentatives pourront également se réunir en cas de modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles ayant une incidence directe ou indirecte sur les obligations prévues par le présent accord.

ART. 7 Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires et selon les modalités particulières suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par LRAR et préciser les dispositions dont la révision est demandée, ce qui la motive et les propositions de révision souhaitées ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est sollicitée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant conclu, ou à défaut de conclusion d'un avenant, seront maintenues en l'état.

ART. 8 Le présent accord pourra être dénoncé selon les modalités et dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

ART. 9 Le présent accord sera notifié par le GASPE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé par le GASPE en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer ainsi qu'auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Une version publiable et anonymisée (ne comportant pas les noms, prénoms, paragraphes, signatures des négociateurs et des signataires) sera également jointe sous format docx.

Un exemplaire du présent accord sera également adressé auprès au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

ART. Les parties se sont rencontrées pour négocier sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne, pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises au bénéfice des personnels navigants relevant de la convention collective nationale du personnel navigant du GASPE, en application de l'[article L. 2241-1 du code du travail](#).

Dans ce cadre, les organisations syndicales ont émis le souhait de mettre en place un mécanisme de retraite supplémentaire prenant la forme d'un plan d'épargne retraite type PERO ou PERECO.

Le GASPE a indiqué être favorable à l'élaboration d'un mécanisme de retraite supplémentaire de nature à accroître les garanties sociales des personnels navigants et à renforcer l'attractivité de la branche d'activité sans pour autant se substituer totalement aux entreprises sur ce sujet et entraver les dispositifs d'épargne salariale déjà existants.

Par un accord de méthode conclu le 25 avril 2025, les parties sont convenues de réfléchir et travailler ensemble à la construction d'un dispositif de retraite supplémentaire applicable aux personnels navigants relevant de la convention collective nationale du personnel navigant du GASPE.

Après une consultation préalable des membres de la branche et plusieurs réunions de négociation, les parties sont convenues du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 5543-1 du code du travail et du [décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015](#).

Il a donc été négocié et convenu ce qui suit :

SECTION 7

Avenant salaires : Protocole d'accord du 14 mars 2022 relatif aux salaires minima 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er Les minima conventionnels de l'ensemble de la grille (de matelots, à capitaine/chef 15e) hors accessoires sont revalorisés de + 3 % à compter du 1er janvier 2022.

Les accessoires conventionnels sont revalorisés de 2,8 %.

L'annexe 1 modifiée est annexée au présent accord.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).
(Arrêté du 26 juillet 2022 - art. 1)*

ART. 2 La commission paritaire (organisations syndicales et les représentants du GASPE) appelle les armements au dialogue social dans les entreprises quelques soient leur taille et donc que des négociations se tiennent dans un esprit de dialogue et de construction.

ART. 3 En cas de dérapage conséquent des indices dans un contexte international particulièrement complexe, la commission paritaire de branche prévoit de se réunir en septembre 2022 pour évoquer les minima de grille.

ART. 4 Dans les entreprises de moins de 50 salariés, compte tenu du contexte, la préconisation du GASPE est d'augmenter les salaires au moins de 2,14 %.

ART. 5 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective de branche.

Barème de rémunération du personnel « Officier » et « Appui » au 1er janvier 2022

Base 1 607 heures annuelles.

(En euros.)

| Fonctions | Salaires mensuels | Taux horaire [1] | HS [2] | Prime de fin d'année |
|--|-------------------|------------------|--------|----------------------|
| Capitaines et chefs mécaniciens 15e catégorie ENIM | 2 675,39 | 17,64 | 22,05 | 2 675,39 |
| Capitaines / chefs mécaniciens <200 ums 12e catégorie ENIM | 2 388,04 | 15,75 | 19,68 | 2 388,04 |
| Capitaines et chefs mécaniciens 12e catégorie ENIM | 2 305,64 | 15,20 | 19,00 | 2 305,64 |
| Patrons de vedettes inférieures à 50 ums | 1 824,00 | 12,03 | 15,03 | 1 824,00 |
| Maîtres pont et machine | 1 768,71 | 11,66 | 14,58 | 1 768,71 |
| Mécaniciens, ouvriers mécaniciens, timoniers | 1 669,44 | 11,01 | 13,76 | 1 669,44 |
| Matelots qualifiés, graisseurs | 1 624,42 | 10,71 | 13,39 | 1 624,42 |
| Matelots, matelots légers | 1 606,01 | 10,59 | 13,24 | 1 606,01 |

[1] Le taux horaire est basé sur 151,67 heures/mois.

[2] HS au taux de 25 %.

[3] 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 ATM sont pris en compte pour le prorata.

[4] La prime d'ancienneté est de 0,3 % du salaire de base, par année passée dans l'entreprise depuis l'application des conventions collectives du GASPE dans cette entreprise.

(En euros.)

| | | |
|------------------------|--|-------|
| Nourriture : | - si la nourriture n'est pas assurée en nature par l'armement, il sera réglé une indemnité journalière de nourriture dans les conditions fixées dans les conventions collectives ; | 17,19 |
| | - cette indemnité sera portée à : lors des déplacements si l'armement ne prend pas directement en charge les frais de nourriture. | 19,42 |
| Frais de déplacement : | - logement par jour ; | 13,32 |
| | - frais divers par jour. | 13,32 |

La commission paritaire de branche s'est réunie le 26 janvier 2022, le 24 février et le 3 mars en combinant présentiel et visioconférence afin de discuter des salaires minimaux de branche conformément aux [dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail](#).

La commission rappelle que la classification des emplois prévue par la convention collective ainsi que la grille de salaires de l'annexe 1 visent notamment à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

À l'issue des discussions, il a été convenu ce qui suit :

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).