

5M 8

71 B 180

ACCORD AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ACCORD D'ENTREPRISE

Entre la Compagnie TLV, sise Le Palatin 83400 HYERES représentée par Madame Michèle VINCENT, Gérante et l'organisation syndicale signataire pour conclusion et ratification, en la personne de Monsieur Philippe CARTINI et Monsieur Georges GAUTIER délégués du personnel, mandatés par le Syndicat Maritime CFDT.

Vu la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, de ses décrets et de la circulaire du 3 mars 2000.

Vu les décrets d'application 24 et 25 du Code du Travail Maritime (83-793 et 83-794 du 6 septembre 1983).

Vu l'application du Code du Travail Maritime.

Il est convenu ce qui suit :

Les signataires décident de s'appuyer sur la loi du 19 janvier 2000 n°2000-37 pour conclure un accord d'entreprise afin de réduire la durée du temps de travail.

Article 1 : conditions générales

1.1 Objectifs de la réduction collective du temps de travail

Cet accord d'aménagement et de réduction du temps de travail donne l'opportunité à la Compagnie de Transports Maritimes TLV et à l'ensemble de son personnel :

- De revoir la totalité de l'organisation du travail
 - De réduire les heures supplémentaires
 - De réorganiser les méthodes de travail et D'équilibrer l'économie pour pouvoir faire face à la concurrence.
- D'intégrer et d'appliquer le code du travail maritime

A la date de signature du présent accord, la direction souligne la complexité et la difficulté d'intégrer la réduction du temps de travail pour le secteur des transports maritimes côtiers ; en effet, la durée appliquée est passée de 208 heures par mois à 167 heures.

1.2 Personnel concerné par l'accord de la réduction du temps de travail

Le présent accord définit le cadre d'application de la réduction de travail pour l'ensemble du personnel de la Compagnie de Transports Maritimes TLV

- Les salariés permanents navigants
- Les salariés permanents sédentaires
- Les salariés saisonniers navigants
- Les salariés saisonniers sédentaires

Sont toutefois exclus du champ d'application

- les dirigeants
- le Président Directeur Général de la Compagnie

PC
MV
GG

1.3 Périmètre d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des services de la Compagnie de Transports Maritimes TLV

- Service Navigant Embarqué (matelot, graisseur, patron, capitaine, mécanicien, caissier)
- Service Sédentaire (Caissière, hôtesse accueil, secrétaire, mécanicien)

Article 2 : Présentation générale de l'accord

- Durée du travail	article 3
- Emploi et réduction du temps de travail	article 4
- Modalités financières de la réduction du temps de travail	article 5
- Règles d'organisation du temps de travail	article 6
- Formation professionnelle	article 7
- Conditions d'application	article 8
- Durée et dénonciation	article 9
- Dispositions finales	article 10

Article 3 : Durée du travail

La durée conventionnelle, c'est à dire la durée moyenne hebdomadaire du travail, à partir de laquelle se déterminent les horaires collectifs des salariés à temps plein passe de 48 heures à 35 heures.

La réduction du temps de travail nous conduit vers une régulation des heures supplémentaires, une modification des règles d'organisation du travail, l'identification des temps de travail effectif, le recrutement de davantage de saisonniers, l'analyse des améliorations techniques de la flotte (puissance des moteurs, nombres de rotations inter-îles).

Afin d'appliquer la réglementation en vigueur de la durée du travail, la Compagnie de Transports Maritimes TLV appliquera la durée légale annuelle de 1600 heures ; soit une moyenne mensuelle de 151,67 heures.

Le décompte annuel est le suivant :

365 jours – (104 jours de Repos Hebdomadaire + 1 Férié + 36 jours de Congés Annuels) = 224 jours/5 jours = 44,80 semaines = 1600 effectives

a) avant RTT : 46 semaines x 48 heures = 2208 heures (durée contractuelle)

b) après RTT : 44,80 semaines x 35 heures = 1600 heures

En parallèle à la signature du présent accord est engagée la procédure de dénonciation d'usage des 7 jours de congés supplémentaires

Article 4 : Emploi et réduction du temps de travail

Dans le cadre de la réduction du temps de travail, la Compagnie de Transports Maritimes TLV peut prétendre au bénéfice de l'allègement des charges patronales (ENIM pour les navigants et URSSAF pour les sédentaires).

La réduction du temps de travail n'entraîne aucune diminution d'emploi ; le nombre de postes des salariés permanents actuels est maintenu.

Dans la mesure où l'application de la réduction du temps de travail entraîne des modifications de règles de réorganisation, TLV s'engage à recruter du personnel saisonnier.

Article 5 : Modalités financières de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail n'entraîne aucune diminution du salaire de base (soit 35 heures payées 39 heures). Cependant, les salaires ont été gelés, mais pour l'année 2002 uniquement.

Le salaire sera ainsi présenté :

151.67 x taux horaire actuel
+ Indemnité RTT (delta 35/39 sur 17,33 HEURES)
= Salaire de base

La rémunération de base sera lissée sur l'année. Quelque soit le nombre d'heure effectué, les salariés seront rémunérés 151.67 heures ; se rajouteront les heures supplémentaires au-delà de 48 heures pour les salariés en modulation et au-delà de 35 heures pour les salariés en organisation linéaire.

Dans le cadre de la modulation, les heures supplémentaires sont celles :

- a) supérieures à la moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives
- b) supérieure à la durée de 48 heures par semaine
- c) supérieures à la durée annuelle de 1600 heures effectives

Pour les salariés permanents (primes identifiées pour un poste équivalent temps plein)

Primes fixes Fin d'année : 1000 euros nets (toutes catégories)

Prime variable Panier

Les personnes recrutées sont embauchées sur la base de 35h, rémunérées 39h (rémunérations et avantages au prorata selon la durée de recrutement initial) en tenant compte de la règle d'égalité de rémunération pour un poste équivalent et égalité homme/femme

Ces dispositions s'appliquent au personnel navigant et au personnel sédentaire.

Article 6 : Règles d'organisation du temps de travail

6.1 Pour l'ensemble des salariés des services navigants et sédentaires : définition du temps de travail effectif

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (code du travail L 212.4)

A ce titre les parties signataires conviennent que le temps de travail effectif de la Compagnie est ainsi défini :

Pour les navigants :

TOUR FONDUE/PORQUEROLLES

15 mn	Temps Navigation Propreté du navire	15 mn	Coupure repas	15mn	Temps Navigation	15 mn
-------	--	-------	---------------	------	------------------	-------

Les 15 mn varient en fonction des horaires de base (amplitude maximale selon les rotations- voir horaires en annexe)

Toutefois, et ce pendant 6 mois (période basse et le mois d'octobre), le temps de navigation l'après-midi compte une coupure supplémentaire ; cette coupure sera décomptée 50% du temps de travail à la charge de l'employeur soit en temps de travail effectif, 50% à la charge du salarié, soit en temps de repos.

MARCHANDISES (sur une situation d'attente de « doublage du service » et ce à titre exceptionnel)

15 mn	Temps Navigation Embarquement des marchandises	15 mn
-------	--	-------

Handwritten signatures and initials: *CHV*, *PC*, *GG*

A l'exception de la période basse et du mois d'octobre.

A titre exceptionnel et en cas de « doublage sur le service » : décompte des heures intégrant la règle de modulation ; les heures supplémentaires telles que définies à l'article 5 du présent accord seront alors soit payées, soit récupérées.

PORT HYERES/PORT CROS/LE LEVANT

15 mn	Temps Navigation	Coupure		Navigation	15 mn
		50% Travail Effectif	50% Temps Repos		

Négociation

**Présence d'un salarié de façon alternée
(1 salarié sur le navire, 1 salarié en repos)**

Interprétation générale :

15 mn = embarquement/débarquement des passagers ; préparation et mise en route du navire = temps de travail effectif

Temps navigation = temps de travail effectif

Coupure repas = non comptée comme temps de travail effectif

Coupure 50/50 = 50% temps de travail effectif et 50% temps de repos

Lorsque le marin est à terre, en temps de repos, sa responsabilité est engagée (responsabilité civile et garantie des accidents de la vie) ; lors de son retour sur son lieu de travail (le navire) les accidents de trajet incombent à l'employeur.

Pour les sédentaires :

Le temps de travail effectif est celui mentionné sur les contrats de travail, soit l'heure d'ouverture des bureaux, de la caisse, hôtesse d'accueil, secrétaire, mécanicien terre.

6.2 Pour les salariés du service navigant : la modulation

(matelot, graisseur, patron, capitaine, caissier, mécanicien))

Les dispositifs de modulation de la durée du travail permettent à la Compagnie de Transports Maritimes TLV de faire varier, sur tout ou partie de l'année, l'horaire hebdomadaire entre un maximum (48 heures) et un minimum (0 heure) de telle sorte que l'horaire moyen n'excède pas la durée légale du travail, par le jeu de la compensation des périodes de forte activité et des périodes de faible activité. Les semaines de 0 heure représentent de la RTT (hors 36 jours de congés annuels).

Cette répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année permet à la Compagnie de Transports Maritimes TLV de faire face avec souplesse aux fluctuations d'activité.

La répartition du temps de travail s'est faite en fonction des contraintes organisationnelles de la Compagnie de Transports Maritimes TLV.

La Compagnie de Transports Maritimes TLV dispose d'un volume d'heures de modulation de 1600 heures effectives auxquelles se rajoutent les heures supplémentaires légales, soit 90 heures à la date de signature des présentes.

Afin de tenir compte des variations d'activité et des fluctuations saisonnières, les salariés seront avisés au plus tard 48 heures à l'avance de la modification en cas de circonstances exceptionnelles et 7 jours à l'avance pour toute situation prévisible (planning + éventuellement l'animation).

La diversité des situations ne permet pas d'établir une liste des événements représentant un caractère exceptionnel ; les critères sans délai (immédiats) retenus sont : les arrivées de clients non prévues, les retards ou décalages dans les arrivées et départs, les conditions météorologiques, le surcroît d'activité pour pallier les absences imprévues du personnel ou conditions concurrentielles.

A la date de signature du présent accord, les différentes périodes reconnues basses, moyennes et hautes saisons sont indiquées ci-dessous ; celles-ci seront amenées à être modifiées tous les ans et feront l'objet d'un affichage prévisionnel annuel (52 semaines civiles) en début de période, soit chaque 1^{er} avril et ce après consultation des représentants du personnel existant.

Les périodes :

- 1) BASSE : janvier, février, mars, novembre, décembre
- 2) MOYENNE : avril, mai, octobre
- 3) HAUTE : juin, juillet, août, septembre

- Le plafond hebdomadaire est fixé à 48 heures par semaines (44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives)
- La durée journalière effective est fixée à 10 heures maximums, conformément au Code du Travail Maritime et peut aller jusqu'à 12 heures à titre exceptionnel, lors d'événements culturels et de nécessité de sécurité.
- Pour le service TOUR FONDUE : pendant la période JUILLET/AOUT, la durée journalière effective est fixée à 12 heures.

6.2.1 Durée du travail et répartition sur la période de référence

Un relevé d'heures mensuel sera annexé et/ou mentionné au bulletin de salaire chaque mois. La décision des horaires et périodes liées à la modulation portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage un mois plein avant le début de la période de modulation.

La Compagnie crée une fiche journalière de pointage.

Ce pointage journalier (matin et après-midi) sera effectué par le capitaine et validé par la Direction.

6.2.2 Période de référence incomplète

Pour les salariés permanents qui entrent ou sortent pendant l'année de référence, les droits à rémunération et à repos compensateur seront calculés de manière linéaire sur la période travaillée (règle de proratisation).

Ainsi un salarié entré la 17^{ème} semaine verra sa rémunération et son droit à repos calculés par rapport à une durée de travail annuelle de 1260 heures (52-16 * 35 heures).

Les salariés en absences autorisées non rémunérées verront leur rémunération diminuée de 7 heures par jour d'absence (les arrêts maladie et les accidents du travail sont subrogés).

En tout état de cause, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures travaillées.

6.2.3 Recours au chômage partiel

En cas de réduction du travail, de suspension temporaire d'activité imputable à la conjoncture économique ou à toute autre circonstance de caractère exceptionnel (sinistre, destruction, etc...) la Compagnie de Transports Maritimes TLV peut être conduite à mettre tout ou partie de ses salariés en situation de chômage partiel.

Dans ces conditions, les salariés concernés recevront pour les heures de travail perdues au-dessous de la durée légale du travail, l'allocation d'aide publique versée par l'Etat selon la législation en vigueur. L'employeur doit faire une demande d'indemnisation préalablement à la mise en chômage partiel.

En cas de suspension d'activité consécutive à un sinistre ou des intempéries, le délai pour envoyer la demande est de 30 jours.

L'allocation de chômage partiel est liquidée mensuellement. Les indemnités sont versées aux salariés à la date normale de paie par l'employeur.

A l'occasion du paiement des allocations, un document indiquant le nombre d'heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée, est remis au salarié par l'employeur.

Les heures indemnisées sont prises en compte pour le calcul du nombre d'heures donnant lieu à l'attribution de bonifications et majorations pour heures supplémentaires.

Les salariés concernés seront considérés en chômage partiel après acceptation de l'Inspection du Travail, des Affaires Maritimes, et/ou de la Direction Départementale du Travail.

6.2.4 Heures supplémentaires

6.2.4.1 Pour les salariés permanents navigants:

Dans le cadre de la modulation, les heures effectuées entre 35 heures et la limite haute de modulation ne sont pas des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont celles :

- d) supérieures à la moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives
- e) supérieure à la durée de 48 heures par semaine
- f) supérieures à la durée annuelle de 1600 heures effectives

En fin d'année, ces heures, sous déduction des heures supplémentaires (90 heures) effectuées et rémunérées en cours d'année, ouvrent droit aux majorations et repos compensateurs afférents.

Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent sauf si leur paiement et les majorations afférentes sont remplacées par un repos compensateur de remplacement équivalent. (principe : heure normale + bonification pour les 4 premières heures supplémentaires + majoration pour les suivantes dans le cadre du contingent légal)

La Compagnie de Transports Maritimes TLV opte pour le paiement total des heures supplémentaires ou récupération à la demande du salarié, demande formulée le mois du constat des heures effectuées.

Les éléments variables (heures supplémentaires...) sont payés aux salariés le mois suivant leur réalisation (paye arrêtée le 20 du mois).

Les Repos Compensateur de Remplacement pourront être accolés aux congés annuels en fonction des nécessités de service.

Le contingent d'heures supplémentaires non soumis à autorisation de l'inspection du travail est de 90 heures.

Au-delà du contingent annuel défini ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables par les nécessités du service, ne pourront être effectuées qu'après accord des délégués du personnel et après autorisation de l'inspecteur du travail maritime.

6.2.4.2. Pour les saisonniers navigants et sédentaires :

Les salariés saisonniers navigants et sédentaires qui ne rentreraient pas dans le cadre de la modulation et qui pourraient être amenés à effectuer des heures supplémentaires dans la limite du contingent légal verraient leurs heures supplémentaires rémunérées de la façon suivante :

A la date de la signature du présent accord est appliquée la législation en vigueur, soit :

- de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure : bonification de 25%
- de la 40^{ème} à la 43^{ème} heure : majoration de 25%
- à partir de la 44^{ème} heure : majoration de 50%

Comme prévu par la loi du 19 janvier 2000, la bonification des heures de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure incluse peut être donnée en rémunération.

La Compagnie de Transports Maritimes TLV opte pour le paiement total des heures bonifiées.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires utilisable sans l'autorisation de l'inspection du travail est de 130 heures, proratisé à la durée du contrat.

6.2.4.3. Pour les salariés permanents sédentaires :

(Caissière, hôtesse accueil, secrétaire et mécanicien terre)

L'organisation des salariés du service sédentaire est linéaire soit 5 jours par semaines d'une durée de 7 heures par jour. Toute heure dépassant la durée hebdomadaire sera considérée comme heure supplémentaire et payée au taux légal en vigueur.

A la date de la signature du présent accord est appliquée la législation en vigueur, soit :

- de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure : bonification de 25%
- de la 40^{ème} à la 43^{ème} heure : majoration de 25%
- à partir de la 44^{ème} heure : majoration de 50%

6.3. Prise des Congés annuels

6.3.1. Pour les permanents et saisonniers navigants :

Rappel : art.92.1 du Code du Travail Maritime « les marins embarqués pour servir à bord d'un navire ont droit à un congé payé à la charge de l'armateur calculé à raison de 3 jours par mois de service » Ces jours sont calendaires.

La notion de service est prise dans une acceptation large ; il s'agit de toute période durant laquelle le lien de subordination avec l'armateur est maintenu : périodes de navigation effective, les jours de repos à terre (hebdomadaire et compensateur), les jours de congés, les périodes de disponibilité en attente d'embarquement, les périodes de prise en charge par l'armateur dans le cas d'accident du travail ou de maladie en cours de navigation.

Les périodes de congés sont autant que faire ce peut, planifiées selon les desiderata des salariés et selon les impératifs d'exploitation.

Ainsi le nombre de jours de congés annuels est de 36 pour les navigants (12 mois de service X 3 = 36 jours).

- période de référence : annuelle 1er avril au 31 mars
- période de prise du congé principal : du 01 octobre au 31 mars (entre le 15 septembre et le 30 septembre : 2 salariés permanents pourront prendre les congés et ce à titre exceptionnel)
- congés posés en 2 fois, 3 semaines
- 4 salariés en congés par mois, à partir du 1^{er} octobre.

6.3.2. Pour les permanents sédentaires non inscrits maritimes :

Le droit aux congés annuels est calculé par référence au travail effectif, soit 2.5 jours ouvrables (lundi au samedi inclus) par mois de travail (12 mois = 30 jours ouvrables de congés annuels, les périodes de congés ouvrent droit aux congés afférents)

- période de référence : annuelle 1er avril au 31 mars
- période de prise du congé principal : du 01 octobre au 31 mars (entre le 15 septembre et le 30 septembre : 2 salariés permanents pourront prendre les congés et ce à titre exceptionnel)
- congés posés en 2 fois

6.4. Pour les Temps partiels :

L'entreprise TLV pourrait être amenée à recruter du personnel sédentaire à temps partiel ; est considéré à temps partiel tout salarié embauché pour une durée inférieure à 35 heures hebdomadaires.

Les salariés à temps partiels bénéficieront des mêmes avantages que les salariés à temps complet à qualification égale (salaire, prime etc...)

Les salariés à temps partiels pourront effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée mentionnée dans leur contrat de travail ; elles seront limitées à 10% de la durée hebdomadaire ou mensuelle.

6.5 Dispositions applicables à l'ensemble des salariés

6.5.1 Pauses journalières

- Coupure repas : minimum 45 minutes maximum 2 heures (non comptabilisée en temps de travail effectif)s
- Coupure 20 minutes : obligatoire pour tout travail consécutif de plus de 6 heures (comptabilisée en temps de travail effectif)

6.5.2 Repos hebdomadaires

Selon le Code du Travail Maritime, le nombre de jours de repos hebdomadaires en tout état de cause n'est pas inférieur à 2 jours, soit 104 jours. Dans le cadre de l'organisation du travail, les plannings laissent apparaître ces 2 jours qui pourront être consécutifs ou non consécutifs, incluant ou non le dimanche.

Pour la période de la semaine 27 à 35 les plannings sur ces 9 semaines pourraient être organisés avec un repos hebdomadaire, auquel cas le second jour de repos hebdomadaire peut être accolé et/ou aux congés annuels programmés fin août, pour ces 9 jours de repos, soit 9 jours consécutifs, soit 5 jours et 4 jours sur deux périodes.

Les 104 jours de repos seront réajustés au prorata en fonction des 9 jours récupérés ou payés selon le choix du salarié.

Toutefois en fonction des modifications de plannings dues à un événement exceptionnel, ce repos pourra être ramené à un jour par semaine ; le deuxième jour sera alors récupéré le mois suivant ; à l'exception de la période 1^{er} juillet – 31 août (haute saison) pour laquelle la récupération se fera à partir du mois d'octobre.

6.5.3 Jours fériés

La prise des jours fériés reste sur la base du Code Maritime, le 1^{er} mai.

Les salariés ayant travaillé le 1^{er} mai ont droit en plus de leur salaire habituel, à une indemnité égale au montant de ce salaire (salaire de base et primes inhérentes à la nature du travail) mais hors majorations pour heures supplémentaires. Si le 1^{er} mai tombe un jour de repos, ce repos sera récupéré.

Les fériés : 1^{er} janvier, lundi de pâques, 8 mai, jeudi ascension, lundi pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre, 25 décembre travaillés seront payés au taux normal, non récupérés. Les salariés ne bénéficient d'aucune majoration de leur rémunération, sous réserve de l'application des majorations pour heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale du travail.

Article 7 : Formation professionnelle

La formation professionnelle devra continuer à contribuer au développement des compétences de l'ensemble du personnel. La formation est décomptée et effectuée en temps de travail effectif.

Article 8 : Conditions d'application

8.1 Date de mise en œuvre de l'accord

le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2003.

8.2 Modalités de suivi de l'accord

Afin de suivre la mise en œuvre du dispositif de cet accord il sera procédé :

- à l'émargement journalier d'une feuille pour le suivi mensuel des horaires,

PC
MV
GG

- à des bilans par la commission paritaire RTT composée des signataires du présent accord ou des salariés mandatés en cas de désistement. Chacune des parties peut se faire assister d'une personne de son choix.

Cette commission se réunira également sur demande d'une des parties ou de d'un salarié mandaté en cas de désistement et impérativement:

- après le sixième mois, le neuvième mois et le douzième mois pour la première année.
- Tous les 6 mois la seconde année
- Une fois par an à partir de la troisième année.

8.3 – Personnel sous contrat à Durée Déterminé ou Temporaire (Sédentaire)

Le personnel sous contrat à durée déterminé ou temporaire bénéficie des mêmes dispositions que les autres salariés.

Article 9 : Durée - dénonciation

9.1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9.2 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé pour tout ou partie selon les conditions prévues à l'article L 132-8 du Code du Travail. La partie qui dénoncera tout ou partie du présent accord devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord d'entreprise afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation. L'accord initial sera alors appliqué jusqu'à la date d'effet du nouvel accord.

9.3 Condition de validité

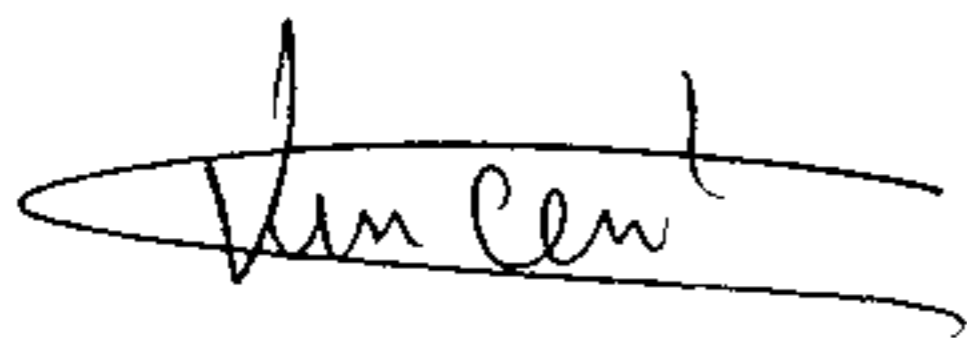
La réalisation de l'ensemble des dispositions établies dans cet accord est conditionnée par la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000, de sa circulaire et de ses décrets d'application. Dans le cas où les dispositions législatives et réglementaires qui ont présidé la mise en œuvre de cet accord venaient à être modifiées, celui-ci serait remis en cause et nous conviendrons d'une nouvelle réunion de négociation afin d'étudier les nouvelles modalités d'application.

Article 10 : Dispositions finales

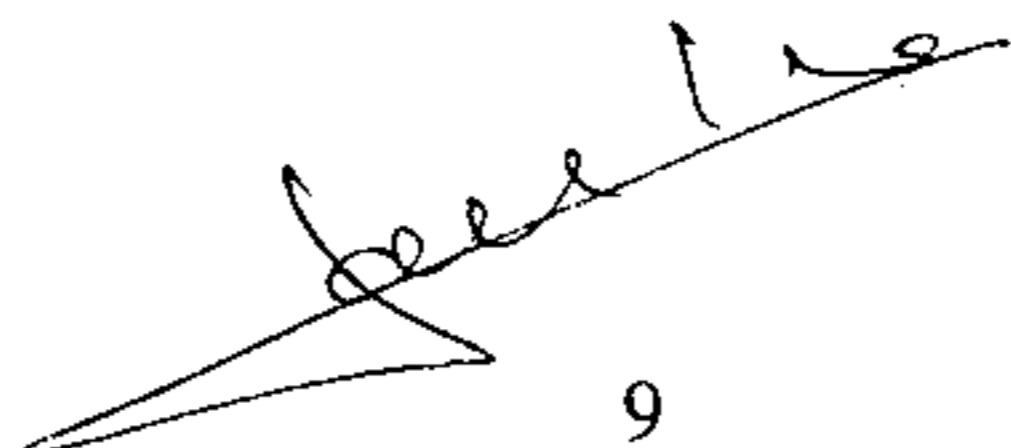
Conformément à l'article L 132-10 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du service des conventions collectives de la DDTEFP et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes. Il sera également déposé aux Affaires Maritimes, à l'Inspection du Travail et aux secrétariats des Greffes du Tribunal d'Instance, du Tribunal de Commerce et du Conseil des Prud'hommes.

Fait en dix exemplaires originaux, le 18 avril 2003

Madame Michèle VINCENT



Monsieur Georges GAUTHIER



Monsieur Philippe CARTINI

