

ACCORD RELATIF AU TRAVAIL EN MER AU SEIN DE L'UES APAVE

ENTRE

L'UES APAVE, telle que définie par accord en date du 28 novembre 2022, composée des structures juridiques suivantes :

- Apave SA,
- Apave Alsacienne SAS,
- Apave Nord-Ouest SAS,
- Apave Parisienne SAS,
- Apave Sudeurope SAS,
- Apave International SAS,
- Apave Développement SAS,
- Apave Exploitation France,
- Apave Infrastructure et Construction France,
- Apave Non Destructive Testing,
- Apave Aéroservices SAS,
- Apave Certification SAS,
- Apave Interservices Inspection SAS,
- Apave Digital,

Représentée par Philippe MAILLARD dûment mandaté ;

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES APAVE :

- **La F3C CFDT**, représentée par son délégué syndical central : Bruno PARMENTIER,
- **La FIECI CFE-CGC**, représentée par son délégué syndical central : Olivier LARGE,
- **Le Syndicat CGT des APAVE'S**, représenté par sa déléguée syndicale centrale : Sandrine MALICHECQ
- **L'UNSA**, représentée par son délégué syndical central : Philippe PETITJEAN

Dûment mandatés,

D'autre part,

DS
BP

Paraphe
OL

DS
PP

DS
GL

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	5
Article 1. Définitions.....	6
Article 2. Champ d'application	6
 TITRE I - Dispositions communes aux missions en mer.....	8
Article 3. Primauté du volontariat.....	8
Article 4. Définition du temps de travail effectif en mer.....	8
Article 4.1. Définition du travail effectif.....	8
Article 4.2. Temps de pause.....	8
Article 4.3. Contrôle de la durée effective du travail et prévention de la fatigue	9
Article 5. Temps de trajet sur terre.....	9
Article 6. Santé et Sécurité.....	9
Article 7. Mesures exceptionnelles de sauvetage en mer.....	9
Article 8. Droit à rapatriement.....	10
Article 9. Information des représentants du personnel.....	10
 TITRE II - Aménagement du temps de travail spécifique aux missions d'une durée supérieure à 4 jours consécutifs de travail en mer et nécessitant un hébergement en mer.....	11
Article 10. Dispositions applicables.....	11
Article 11. Ordre de mission.....	11
Article 12. Organisation et aménagement dérogatoire du temps de travail en mer.....	12
Article 12.1. Organisation du temps de travail par cycle.....	12
Article 12.2. Travail de nuit.....	13
Article 12.3. Durées maximales du travail applicables durant les périodes de travail en mer.....	13
Article 12.3.1. Durée quotidienne maximale de travail.....	13
Article 12.3.2. Durée hebdomadaire maximale de travail.....	13
Article 12.3.3. Décompte des heures supplémentaires pour les salariés en heures ..	13
Article 12.4. Temps de Repos.....	14
Article 12.4.1. Repos quotidien.....	14
Article 12.4.2. Repos à l'issue de la période de travail en mer.....	14
Article 12.4.3 Repos supplémentaire au titre du travail le dimanche.....	15
Article 13. Gestion des situations particulières en cas d'intempéries et/ou de force majeure.	15
 TITRE III - Rémunération et contreparties financières.....	16
Article 14. Lissage de la rémunération.....	16
Article 15. Contrepartie financière et forfaitaire liée aux missions en mer.....	16
Article 15.1. Contrepartie pour les missions de plus de 4 jours consécutifs en mer et nécessitant un hébergement en mer.....	16
Article 15.2. Contrepartie pour les missions inférieures ou égales à 4 jours consécutifs	16

DS
BP

Paraphe
BL

DS
PP

DS
GL

en mer et ne nécessitant pas d'hébergement en mer.....	16
Article 15.3 Dispositions communes aux missions en mer.....	17
TITRE IV - Dispositions finales.....	18
Article 16. Commission de suivi.....	18
Article 17. Révision.....	18
Article 18. Adhésion.....	18
Article 19. Dénonciation.....	18
Article 20. Durée et entrée en vigueur.....	19
Article 21. Notification, publicité et dépôt.....	19

DS
BP

Paraphe
OL

DS
PP

DS
GL

PREAMBULE

Dans le cadre de ses activités offshore (activités en mer) Apave fournit à ses clients des prestations de contrôle en vue notamment de la construction, de l'exploitation et de la maintenance d'installations en mer.

Ainsi, Apave est amené à exercer une partie de son activité en mer et doit répondre aux besoins de ses clients afin de maintenir sa compétitivité et s'adapter aux évolutions du marché offshore.

C'est en ce sens qu'Apave intervient non seulement sur des plateformes pétrolières mais également désormais sur des plateformes éoliennes offshore.

En effet, le développement des énergies renouvelables connaît un essor important permettant de répondre à la fois à un besoin en électricité en augmentation constante mais également à un enjeu écologique nécessitant une énergie plus respectueuse de l'environnement.

Ainsi, avec un engagement à atteindre 33 % d'énergies renouvelables dans son mix énergétique (répartition des différentes sources d'énergie consommée) d'ici 2030, la France développe de nouveaux moyens de production d'énergies renouvelables, tels que les énergies marines renouvelables dont fait partie l'éolien en mer.

Dans ce contexte, pour toute intervention en mer, il est apparu nécessaire de prendre en compte de manière spécifique, les caractéristiques d'organisation du temps et des conditions de travail en mer tout en assurant un environnement sécurisé aux salariés.

A cet effet, pour tenir compte des contraintes liées à la continuité des activités exercées en mer, l'article L 5541-1-1 du Code des transports prévoit la possibilité de mettre en place, par accord d'entreprise, un aménagement du temps de travail spécifique et dérogatoire aux dispositions du code du travail.

Il est par ailleurs précisé que les salariés, comme ceux d'Apave, amenés à travailler en mer exerçant les travaux et activités mentionnés 2° du décret n° 2016-754 du 7 juin 2016 sont considérés comme des salariés "autres que gens de mer" au sens de l'article L 5541-1-1 du code des transports.

Ainsi, à titre dérogatoire, pour les périodes d'exercice de leur activité en mer, les salariés dit "autres que gens de mer", sont soumis à certaines dispositions du Code des transports.

Dès lors, les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction se sont rencontrées afin de définir les modalités d'une organisation du temps de travail inhérentes aux activités en mer tout en tenant compte de l'articulation vie professionnelle et vie privée des salariés ainsi que la préservation de leur santé et sécurité.

DS

BP

Paraphe

OL

DS

PP

DS

GL

IL A ETE CONVENTU CE QUI SUIT :

Article 1. Définitions

- **Offshore :**

Activités qui se déroulent en mer, au large des côtes.

- **Salariés “Autres que gens de mer” :**

Selon le Code des transports, les salariés « autres que gens de mer » sont les personnels listés à l'article R. 5511-5 du Code des transports, notamment les :

— Ouvriers, techniciens ou ingénieurs à bord des navires affectés à des activités d'exploration ou d'exploitation liées aux ouvrages ou installations en mer ;

Il faut entendre par salarié “autre que gens de mer”, les travailleurs exerçant une activité professionnelle ponctuellement en mer. Ce ne sont pas des gens de mer mais, pour le temps de leur embarquement et pour tenir compte du rythme de travail ou des contraintes de sécurité en mer, ils se verront appliquer certaines règles « maritimisées ».

- **Zone économique exclusive :**

La Zone Économique Exclusive (ZEE) est une bande de mer ou d'océan située entre les eaux territoriales et les eaux internationales, sur laquelle un État riverain (parfois plusieurs États) dispose de l'exclusivité d'exploitation des ressources.

- **Eaux territoriales :**

Une eau territoriale est une bande d'espace maritime placée sous l'entièrre souveraineté juridique de l'État riverain.

- **Cycle de travail en mer :**

Période de travail en mer suivie immédiatement d'une période de repos.

- **Période de travail en mer :**

Temps pendant lequel le salarié exerce son activité en mer.

Article 2. Champ d'application

Conformément à l'article L 5541-1-1 du code des transports, le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES Apave effectuant des travaux ou exerçant certaines activités en mer dans les limites des eaux territoriales et intérieures françaises, en deçà des limites extérieures de la zone économique exclusive ou dans d'autres eaux en qualité de salariés d'entreprises françaises :

- pour les périodes d'exercice de leurs activités en mer ;
- ou pour la totalité des périodes durant lesquelles ces salariés travaillent alternativement en mer et à terre s'ils effectuent en mer au moins la moitié de leur temps de travail.

DS
BP

Paraphe
OL

DS
PP

DS
GL

Pour les missions réalisées sur des installations en mer, lorsque l'organisation du temps de travail le permet, il est convenu entre les parties, l'application des accords de l'UES Apave dans les limites prévues par le code du travail.

Néanmoins, pour tenir compte des besoins d'activité nécessitant une durée d'intervention en mer de nos salariés sur une période supérieure à 4 jours consécutifs, le Titre 2 du présent accord, prévoit une organisation du temps de travail spécifique et dérogatoire aux dispositions du code du travail avec la mise en place d'un aménagement du temps de travail par cycle.

Il est précisé que lorsque la mission en mer est d'une durée supérieure à 4 jours consécutifs, les dispositions du Titre 2 s'appliquent dès le premier jour d'intervention en mer.

DS
BP

Paraphe
GL

DS
PP

DS
GL

TITRE I - Dispositions communes aux missions en mer

Article 3. Primauté du volontariat

Conscient de l'impact que cette organisation peut avoir sur la vie personnelle du salarié et afin d'assurer le respect d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale du salarié, l'exercice d'activités en mer s'appuie avant tout sur le principe du volontariat .

A ce titre, lorsque la mission en mer nécessite un hébergement en mer, un appel au volontariat sera réalisé auprès des salariés se situant proches du lieu d'intervention et possédant les qualifications et compétences nécessaires à la réalisation de la mission.

A l'issue de l'appel au volontariat, lorsqu'aucun salarié ne se sera porté volontaire, la Direction s'engage à prendre en compte dans la détermination du personnel désigné, outre les compétences professionnelles indispensables à la réalisation de la mission, la situation personnelle et familiale de ces derniers.

En outre, avant chaque départ, la direction veillera à ce que le salarié intervenant en mer bénéficie des habilitations et certifications nécessaires au bon déroulement de la mission.

Article 4. Définition du temps de travail effectif en mer

Article 4.1. Définition du travail effectif

Conformément à l'article L. 5544-2 du Code des transports : "est considéré comme temps de travail effectif à bord le temps pendant lequel le personnel embarqué est, par suite d'un ordre donné, à la disposition du capitaine, hors des locaux qui lui servent d'habitation à bord".

En application de ces dispositions, les parties précisent que le temps de trajet aller-retour entre le port ou l'héliport sur terre et le lieu d'hébergement en mer ou d'installation des équipements en mer est assimilé à du temps de travail effectif.

De même, lorsque le salarié est hébergé en mer, le trajet aller-retour entre le lieu d'hébergement en mer et le lieu d'installation des équipements en mer est également considéré comme du temps de travail effectif.

En revanche, lorsque des intempéries ou un cas de force majeure rendent impossible le travail en mer et/ou le retour à terre, les journées non travaillées ainsi passées en mer ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif. Il en va de même pour l'éventuel temps d'attente supplémentaire généré au port ou à l'héliport situé à terre.

Article 4.2. Temps de pause

Conformément à l'article L 5544-11 du Code des transports, les salariés bénéficient d'un temps de pause de vingt minutes minimum par tranche de six heures de travail effectif.

Il est rappelé que, conformément à la jurisprudence applicable au moment de la signature du présent accord, lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, le temps de pause sera assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

DS
BP

Paraphe
OL

DS
PP

DS
GL

Article 4.3. Contrôle de la durée effective du travail et prévention de la fatigue

La Direction veille au respect des durées maximales de travail et des temps de repos afin de prévenir la fatigue liée aux conditions particulières de travail en mer.

A ce titre, les salariés devront déclarer leur temps de travail effectif par le biais du dispositif utilisé au sein de l'entreprise ou tout autre outil permettant un contrôle de la durée effective de travail.

Le cas échéant, il appartiendra au salarié de signaler à son responsable hiérarchique toute difficulté qu'il rencontrerait dans l'organisation ou la charge de son travail afin que des mesures correctives soient mise en œuvre.

Article 5. Temps de trajet sur terre

Le temps de trajet est défini comme le trajet aller et retour entre :

- Le domicile ou le lieu d'hébergement sur terre du salarié ;
- et le port/héliport d'embarquement/ débarquement sur terre.

Ce temps de trajet n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Il est à noter que ces temps de trajet restent soumis aux dispositions de l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 17 novembre 2021 (Article 5 du Chapitre I (Partie I)).

Article 6. Santé et Sécurité

Conformément aux usages de la profession, une visite médicale d'aptitude sera réalisée en amont de la première mission en mer.

De même, les salariés bénéficieront d'une formation relative à la sécurité en mer.

Aussi, le responsable hiérarchique du salarié s'assurera, en amont du départ en mer, que le salarié bénéficie bien de l'ensemble des Équipements de Protection Individuelle (EPI) nécessaire à la mission.

Article 7. Mesures exceptionnelles de sauvetage en mer

Conformément aux articles L5544-13 et 5544-20 du Code des transports, le capitaine du navire sur lequel sont embarqués les salariés peut exiger des heures de travail nécessaires à la sécurité immédiate du navire, des personnes présentes à bord ou de la cargaison, ou en vue de porter secours à d'autres navires ou aux personnes en détresse en mer et ce même en l'absence de tout lien de subordination juridique avec les salariés.

Dans ces cas, le capitaine peut suspendre l'organisation habituelle des horaires de travail ou de repos d'un salarié pendant le temps nécessaire pour faire face à ces circonstances.

DS

BP

Paraphe

OL

DS
PP

DS
GL

Lorsque celles-ci ont cessé, le salarié qui a accompli un tel travail, alors qu'il était en période de repos, bénéficie d'un repos d'une durée équivalente. Les conditions dans lesquelles ce repos est pris tiennent compte des exigences de sécurité et des nécessités propres à l'activité exercée en mer.

Article 8. Droit à rapatriement

Conformément à l'article L5541-1-1 alinéa 2 du Code des transports, les salariés amenés à travailler à l'étranger bénéficient du droit au rapatriement.

A ce titre, la Direction s'assurera avant chaque départ en mission en mer que les salariés concernés sont bien enregistrés auprès des organismes d'assurance prévoyant ce service.

Article 9. Information des représentants du personnel

Chaque année, une information sera donnée au CSEE des établissements concernés, précisant le nombre de salariés concernés et la durée des interventions réalisées en mer.

DS
BP

Paraphe
OL

DS
PP

DS
GL

TITRE II - Aménagement du temps de travail spécifique aux missions d'une durée supérieure à 4 jours consécutifs de travail en mer et nécessitant un hébergement en mer.

Article 10. Dispositions applicables

Le présent titre a pour objet d'instaurer et de définir une organisation spécifique et dérogatoire du temps de travail des missions, d'une durée supérieure à 4 jours consécutifs de travail en mer et nécessitant un hébergement en mer.

En application de l'article L.5541-1-1 du Code des transports et, pour tenir compte de la continuité des activités exercées en mer, des contraintes portuaires ou de la sauvegarde du navire ou des installations et équipements en mer ou de l'alternance de travail en mer et à terre, la répartition de la durée du travail peut être organisée sur une période de deux semaines au plus de travail consécutives suivies d'une période de repos consécutive d'une durée égale à celle de la période de travail.

Ces modalités d'organisation s'exercent en lieu et place de tout autre accord sur le temps de travail applicable au sein de l'UES APAVE et plus spécifiquement les accords suivants :

- ⇒ Accord sur l'aménagement du temps de travail du 17 novembre 2021

Par exception, les dispositions de l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 17 novembre 2021 sur le temps de trajet et de déplacement prévues à l'article 5 du Chapitre I (Partie I), les dispositions sur la rémunération et la prise en compte des absences prévues aux articles 5 et 6 du Chapitre II (Partie I) ainsi que la Partie II sur les conventions de forfait en jours demeurent applicables pendant la période en mer.

- ⇒ Accord sur le travail du samedi, dimanche, nuit et jours fériés du 30 décembre 2021
- ⇒ Accord sur les astreintes du 30 décembre 2021
- ⇒ Accord sur les horaires variables du 17 novembre 2021

Le présent titre organise la suspension du régime d'aménagement du temps de travail applicable aux salariés affectés aux travaux en mer s'agissant des dispositions non compatibles entre elles.

La suspension des dispositions des accords précités est limitée à la durée du cycle de travail en mer. A l'issue de ce cycle, le régime auquel est initialement soumis le salarié redevient applicable, la période de suspension étant neutralisée pour le calcul des heures supplémentaires.

De ce fait, les dispositions du présent titre doivent être considérées comme modifiant les dispositions de ces accords pendant la durée du cycle de travail en mer.

Article 11. Ordre de mission

Les missions en mer feront l'objet d'un ordre de mission spécifique défini par l'employeur qui s'ajoute aux outils de programmation et d'ordonnancement en vigueur dans l'entreprise, étant

DS
BP

Paraphe

OL

PP

DS
GL

rappelé que, seul l'aménagement du temps de travail est modifié par la mise en place du cycle de travail en mer.

Dès lors, 5 jours ouvrés avant chaque départ en mission le salarié se verra remettre un ordre de mission.

Aussi, en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple : intempéries, remplacement d'un salarié absent etc), le délai de prévenance minimal sera de 1 jour ouvré.

Enfin, au terme du cycle de travail en mer, le salarié retrouvera les conditions prévues par son contrat de travail et ne bénéficiera plus des dispositions du présent titre.

Article 12. Organisation et aménagement dérogatoire du temps de travail en mer

Article 12.1. Organisation du temps de travail par cycle

Article 12.1.1. Répartition du temps de travail sur une période de quatre semaines maximum consécutives

Conformément à l'article L. 5541-1-1 du Code des transports, afin de tenir compte de la continuité des activités exercées en mer, le cycle de travail en mer des salariés "autres que gens de mer" est organisés comme suit :

- Période de 14 jours consécutifs maximum de travail en mer
- Suivie **immédiatement** d'une période de repos dont le nombre de jours est calculé en fonction du nombre de jours passés en mer.

Il est précisé que le décompte des jours de travail en mer et des jours de repos se fait selon un décompte calendaire, c'est-à-dire en y intégrant les samedis, dimanches et éventuels jours fériés.

Exemple : Pour une période de travail en mer d'une durée de 5 jours consécutifs, le salarié bénéficie de 5 jours de repos consécutifs (incluant les samedis, dimanches et jours fériés).

Article 12.1.2. Incidence du travail en mer pour les salariés soumis à un décompte en heures sur l'année

Durant le cycle de travail en mer (période de travail en mer et période de repos), le mode d'organisation du temps de travail en vigueur au sein de l'entreprise est suspendu. Les régularisations et calcul des heures supplémentaires s'effectueront sur la période de référence, à savoir le cycle de travail en mer.

En revanche afin d'éviter un impact du cycle sur le nombre de JRTT dont bénéficient les salariés soumis à un décompte à l'année du temps de travail, conformément à l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 17 novembre 2021, celui-ci ne sera pas impacté par l'organisation spécifique due au travail en mer.

Ainsi, le cycle du travail en mer est présumé travaillé à l'horaire de référence ouvrant droit à JRTT dans les conditions de droit commun.

DS
BP

Paraphe
OL

DS
PP

DS
GL

L'organisation spécifique due au travail en mer ne remet pas en cause le nombre de jours de repos acquis au titre d'une convention de forfait en jours.

Aussi, dans le cadre du calcul du nombre de jours de travail sur l'année pour ces salariés, il sera tenu compte du cycle de travail en mer pour reconstituer le nombre de jours qui aurait théoriquement été travaillé si le salarié n'avait pas réalisé de mission en mer.

A titre d'exemple en cas de mission en mer de 14 jours consécutifs (2 semaines) suivi d'une période de repos équivalente, un salarié sous convention de forfait en jours se verra décompter 20 jours de travail de sa convention annuelle de forfait correspondant au nombre de jours ouvrés du cycle de travail en mer.

Article 12.2. Travail de nuit

Le recours au travail de nuit peut être justifié par la nécessité d'assurer la continuité des activités en mer.

Le travail de nuit s'exerce entre 21h et 6h.

Ces heures bénéficieront d'une majoration de 50% du salaire horaire brut de base.

Article 12.3. Durées maximales du travail applicables durant les périodes de travail en mer

Il est rappelé à titre liminaire, que les dispositions issues du Code du travail et relatives aux durées maximales hebdomadaires ainsi que celles liées au repos, quotidien ou hebdomadaire, ne s'appliquent pas lors de la période de travail en mer, ces dispositions étant remplacées par celles du code des transports rappelées ci-dessous.

Conformément à l'article L5544-4 du Code des transports, pour les salariés soumis à un décompte de leurs heures, la durée du travail effectif ne peut excéder 14 heures par période de 24 heures.

Toutefois, la Direction veillera à ce que les missions ne dépassent pas 12 heures de travail effectif par jour sauf circonstances exceptionnelles ou demande impérieuse du client.

DS
BP

Paraphe
OL

En application des dispositions du Décret n° 2005-305 du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail des gens de mer (Article 7) cité par l'article L 5544-4 du Code des transports, la durée maximale du travail par période de 7 jours ne peut dépasser 84 heures, lorsque le travail est organisé par cycle.

DS
PP

DS
GL

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies à la demande expresse de l'employeur au-delà de la durée légale du travail (fixée à 35 heures en moyenne par semaine) appréciée à la fin de la période de référence, à savoir le cycle de travail en mer.

Seules les heures de travail effectif et les temps légalement ou conventionnellement, au sein de la société, assimilés à du travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires sont pris en compte pour l'appréciation des heures supplémentaires.

Conformément à l'article L. 5544-8 du Code des transports, les heures supplémentaires ne s'apprécient pas à la semaine, mais sur le cycle de travail en mer.

Ainsi, seules sont considérées comme heures supplémentaires les heures dépassant la durée moyenne hebdomadaire de référence au sein de l'UES Apave, fixée à 37,09 heures et calculée sur la durée du cycle comprenant la période de travail en mer et la période de repos consécutive.

Ainsi, les éventuelles heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de référence seront décomptées au terme du cycle, c'est-à-dire, pour un cycle de 4 semaines, les heures effectuées dépassant 148 heures.

Article 12.4. Temps de Repos

Article 12.4.1. Repos quotidien

La durée minimale de repos est de 10 heures par période de 24 heures.

Le code des transports prévoit à son article L5544-15 que ce repos peut être scindé au maximum en deux périodes dont une période d'au moins 6 heures consécutives. L'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne peut dépasser 14 heures.

Toutefois, dans un souci de préserver la santé et la sécurité de nos salariés, Apave s'engage à faire respecter par le client un repos consécutif de 10h minimum sauf contraintes particulières impérieuses.

Article 12.4.2. Repos à l'issue de la période de travail en mer

En application de l'article L. 5544-18 du Code des transports, le présent titre décide de déroger au repos hebdomadaire du dimanche et de différer le repos hebdomadaire dominical, au retour à terre, au port ou à l'héliport, à compter de la fin de la période de travail en mer.

Ce report est justifié par la nécessaire continuité des opérations en mer.

Ainsi, en application de l'article L 5541-1-1 du Code des transports, les salariés étant amenés à travailler 14 jours consécutifs maximum, dont les dimanches et jours fériés, bénéficient immédiatement après cette période de travail, de 14 jours de repos consécutifs lesquels incluent notamment les jours différés de repos hebdomadaire et constituent une contrepartie au travail du dimanche et des jours fériés.

En cas de période de travail en mer inférieure à 14 jours consécutifs et supérieure à 4 jours consécutifs, le salarié bénéficie de jours de repos dont le nombre sera calculé en fonction du nombre de jours réellement passés en mer.

DS
BP

Paraphe
OL

DS
PP

DS
GL

Il est précisé que ces contreparties en repos sont spécifiques aux salariés amenés à travailler en mer et se substituent aux dispositions légales de droit commun et conventionnelles applicables relatives au travail du dimanche, des jours fériés et du travail de nuit.

Le décompte des jours de repos se fait selon un décompte calendaire, c'est-à-dire en y intégrant les samedis, dimanches et éventuels jours fériés.

Il est enfin rappelé que ce temps de repos n'a pas d'impact sur l'acquisition des congés payés légaux.

Article 12.4.3 Repos supplémentaire au titre du travail le dimanche

Conformément aux dispositions des articles 12.4.2 et 15.1 du présent accord, les salariés bénéficient d'une période de repos et d'une contrepartie financière et forfaitaire compensant l'ensemble des sujétions inhérentes au travail en mer et notamment le travail le dimanche.

Néanmoins, tenant compte des conditions particulières des missions en mer, la direction et les organisations syndicales représentatives se sont entendues pour faire bénéficier, en plus des contreparties citées précédemment, d'un jour ouvré supplémentaire de repos pour chaque dimanche travaillé en mer.

Il est précisé que ces jours de repos supplémentaires accordés au titre du travail le dimanche devront être pris immédiatement après la période de repos.

Toutefois lorsqu'une mission en mer débute en cours d'une semaine et amène le salarié à ne pas bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire sur cette même semaine, le jour de repos acquis au titre du travail le dimanche devra, dans la mesure du possible, être pris la veille du départ en mer, permettant ainsi au salarié de bénéficier sur la semaine concernée d'un jour de repos.

Exemple : Un salarié travaillant 14 jours en mer bénéficiera de 14 jours calendaires de repos dans le cadre du cycle de travail en mer ainsi que deux jours ouvrés de repos supplémentaires au titre du travail le dimanche.

Si la mission en mer débute un mercredi, il devra poser un jour de repos acquis au titre du travail le dimanche, la veille de son départ, soit le mardi.

Le deuxième jour de repos devra être posé à l'issue des 14 jours de repos dûs au titre de la période de travail en mer.

Article 13. Gestion des situations particulières en cas d'intempéries et/ou de force majeure

Lorsque le salarié ne peut effectuer sa prestation de travail et doit rester au sein de son hébergement en mer, celui-ci bénéficiera tout de même, pour chaque journée ou demi-journée non travaillée, d'un nombre de jours (ou demi-journée) de repos équivalent.

DS
BP

Paraphe
OL

DS
PP

DS
GL

TITRE III - Rémunération et contreparties financières

Article 14. Lissage de la rémunération

Le travail en mer vient modifier l'organisation du temps du travail mais n'impacte pas la rémunération du salarié intervenant en mer.

Ainsi, pendant la durée du cycle de travail en mer, la rémunération du salarié est calculée sur la base de 35 heures de travail par semaine, la rémunération mensuelle des salariés étant indépendante de l'horaire réel.

De même, il est précisé que la prise des jours de repos visés à l'article 12.4.2 n'entraîne aucune baisse de rémunération.

Article 15. Contrepartie financière et forfaitaire liée aux missions en mer

Article 15.1. Contrepartie pour les missions de plus de 4 jours consécutifs en mer et nécessitant un hébergement en mer

En sus des périodes de repos mentionnées aux 12.4.2 et 12.4.3 et 13.2 du présent accord, les salariés amenés à être hébergés en mer dans le cadre de leur activité en mer bénéficient d'une contrepartie financière forfaitaire.

Cette contrepartie intègre l'ensemble des sujétions inhérentes au travail en mer et notamment :

- L'organisation du travail,
- Le découcher en mer,
- Le travail des samedis, dimanches et jours fériés,

Conscient de l'impact que le travail les samedis, dimanches et jours fériés peuvent avoir sur la vie personnelle et familiale des salariés, le présent accord entend valoriser la contrepartie versée aux salariés amenés à travailler sur ces jours habituellement non travaillés dans l'entreprise.

A ce titre, pour les missions comprises entre 5 et 14 jours consécutifs, le montant de la contrepartie est de :

- **100 € bruts** par jour passé en mer (hors samedi, dimanche et jours fériés)
- **110 € bruts** pour les samedis passés en mer
- **140 € bruts** pour les dimanches et jours fériés passés en mer

Cette contrepartie sera versée dès le 1er jour de la mission en mer et sera soumise à l'ensemble des cotisations de sécurité sociale au même titre que le salaire.

Article 15.2. Contrepartie pour les missions inférieures ou égales à 4 jours consécutifs en mer et ne nécessitant pas d'hébergement en mer

Les salariés amenés à travailler en mer sur une période inférieure ou égale à 4 jours consécutifs bénéficient d'une **contrepartie financière forfaitaire journalière d'un montant de 60 € bruts** qui vient s'ajouter aux éventuelles contreparties en repos ou majorations légales ou conventionnelles applicables au titre de certaines heures de travail spécifiques (heures supplémentaires, travail de nuit, travail le dimanche ou pendant des jours fériés).

DS
BP

Paraphe
OL

DS
PP

DS
GL

Article 15.3 Dispositions communes aux missions en mer

Il est précisé que pendant les périodes passées en mer, le salarié considéré comme en mission bénéficiera de la politique frais applicable au sein de l'UES Apave.

Enfin, les missions effectuées en dehors du territoire métropolitain se verront également appliquer, en fonction de leur durée, ces contreparties financières en lieu et place de la prime mission hors métropole prévue par note de service interne.

DS
BP

Paraphe
GL

DS
PP

DS
GL

TITRE IV - Dispositions finales

Article 16. Commission de suivi

Une commission de suivi sera chargée de veiller à la bonne application et mise en œuvre du présent accord. Elle pourra notamment proposer toute mesure d'ajustement au regard d'éventuelles difficultés rencontrées.

La commission de suivi sera composée de :

- 2 représentants de la Direction,
- 2 représentants par Organisation Syndicale Représentative signataire.

Cette commission se réunira concomitamment à celle prévue au sein de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail au sein de l'UES APAVE.

Article 17. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révision conformément aux dispositions du Code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, une négociation devra intervenir en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, une réunion interviendra, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 18. Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une Organisation Syndicale représentative au sein de l'Entreprise non-signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 19. Dénonciation

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment sous réserve de respecter un délai de préavis de trois (3) mois.

Toutefois, la mise en œuvre de la procédure de dénonciation devra obligatoirement être précédée par l'envoi d'une lettre recommandée explicitant les motifs de cette dénonciation.

DS
BP

Paraphe
GL

DS
PP

DS
GL

Dans ce cas, une réunion interviendra pendant la durée du préavis pour discuter autour de la possibilité d'un nouvel accord.

La dénonciation sera régie par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 à L. 2261-13 du Code du travail.

Article 20. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur, une fois les formalités légales de dépôt réalisées, à compter du 1er octobre 2024.

Article 21. Notification, publicité et dépôt

La Direction notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Tout accord / avenant d'entreprise est rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne.

Après la conclusion du présent accord, les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail. Cet acte, ainsi que la version intégrale de l'accord et la version de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt prévu à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

A défaut d'un tel acte, l'accord est publié dans une version rendue anonyme.

Le présent accord sera déposé par la Direction de l'Entreprise :

- en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée des parties en PDF) via la plateforme de téléprocédure «TéléAccords» pour transmission automatique du dossier à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) compétente,
- et au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature du présent accord.

Cet accord fera l'objet d'une publication au sein de l'intranet Apave.

Fait à Paris – La Défense, le 12 août 2024

DS

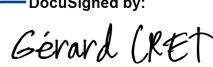
BP

Paraphe

OL

Pour l'UES APAVE
Philippe MAILLARD

P/o

DocuSigned by:

07A64DCD8DB5434...

DS
PP

Pour la F3C CFDT,

Bruno PARMENTIER

DocuSigned by:

PARMENTIER Bruno
05DF5E81AFAB400...

Pour la FIECI CFE-CGC,

Olivier LARGE

Signé par :

LARGE Olivier
C407F2A30D234E3...

Pour le Syndicat CGT des APAVE'S,

Sandrine MALICHECQ

Pour l'UNSA

Philippe PETITJEAN

DocuSigned by:

PETITJEAN Philippe
1B68F7E296524D5...