

REPUBLIQUE TOGOLAISE

TRAVAIL - LIBERTE - PATRIE

CONVENTION COLLECTIVE DES GENS  
DE MER DU TOGO

# TABLE DES MATIERES

PREAMBULE .....	7
TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES .....	8
Article 1 : Objet et champ d'application.....	8
Article 2 : Définitions.....	8
Article 3 : Durée et entrée en application .....	9
Article 4 : Dénonciation-révision .....	9
Article 5 : Avantages acquis.....	9
Article 6 : Adhésion ultérieure .....	10
TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL .....	10
Article 7 : Respect réciproque des libertés syndicales.....	10
Article 8 : Panneaux d'affichage .....	11
Article 9 : Cotisations syndicales .....	11
Article 10 : Absences pour activités syndicales .....	11
Article 11 : Dialogue social.....	12
Article 12 : Cadre de dialogue social et de concertation .....	12
TITRE III : DELEGUES DU PERSONNEL, DELEGUES D'EQUIPAGE ET DELEGUES SYNDICAUX.....	12
Article 13 : Délégués du personnel.....	12
Article 14 : Délégués d'équipage ou délégués à bord .....	12
Article 15 : Délégués syndicaux.....	12
Article 16 : Licenciement d'un délégué du personnel, d'un délégué d'équipage.....	13
Article 17 : Privilèges du délégué du personnel ou du délégué d'équipage .....	13
TITRE IV : CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME.....	13
CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT.....	13
Article 18 : Conditions d'embauchage .....	13
Article 19 : Documents administratifs.....	13
Article 20 : Visite médicale .....	14
Article 21 : Certificat d'aptitude médical .....	14
Article 22 : Engagement du personnel officier.....	15
Article 23 : Engagement des agents de maistrance et d'exécution.....	15
Article 24 : Obligation d'un contrat écrit .....	15
Article 25 : Preuve de l'existence d'un contrat d'engagement maritime.....	16
Article 26 : Mentions obligatoires du contrat .....	16
Article 27 : Période d'essai.....	17
Article 28 : Titularisation ou confirmation d'engagement .....	17
Article 29 : Modification des clauses du contrat .....	17

Article 30 : Stabilité de l'emploi .....	17
CHAPITRE 2 : STAGE MARITIME .....	18
Article 31 : Considérations générales .....	18
Article 32 : Modalités .....	18
CHAPITRE 3 : DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS D'ENGAGEMENT MARITIME .....	18
Article 33 : Contrat à durée déterminée.....	18
Article 34 : Contrat à durée indéterminée.....	18
Article 35 : Contrat au voyage.....	19
Article 36 : Bon de débarquement.....	19
CHAPITRE 4 : DIFFERENTES POSITIONS .....	19
Article 37 : Embarquement.....	19
Article 38 : Mise à disposition.....	19
Article 39 : Détachement .....	19
Article 40 : Mise en disponibilité .....	19
CHAPITRE 5 : PLACEMENT DES GENS DE MER .....	20
Article 41 : Placement public .....	20
Article 42 : Placement privé .....	20
CHAPITRE 6 : SUSPENSION DU CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME.....	20
Article 43 : Suspension du contrat pour cause de maladie .....	20
Article 44 : Indemnités d'accident ou de maladie non imputable au travail .....	21
Article 45 : Accident de travail et maladie professionnelle.....	21
Article 46 : Récupération pour interruption collective du travail.....	21
CHAPITRE 7 : RUPTURE DU CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME.....	22
Article 47 : Modalités .....	22
Article 48 : Durée et déroulement du préavis.....	22
Article 49 : Préavis avant ou après le congé.....	22
Article 50 : Indemnité compensatrice de préavis .....	23
Article 51 : Rupture du contrat du marin malade .....	23
Article 52 : Licenciement pour motif économique.....	23
Article 53 : Indemnité de licenciement.....	23
Article 54 : Prime de bonne séparation.....	24
Article 55 : Démission .....	24
Article 56 : Décès .....	24
PARTIE V : DROITS ET OBLIGATIONS DES GENS DE MER .....	25
Article 57 : Droits des gens de mer .....	25

7

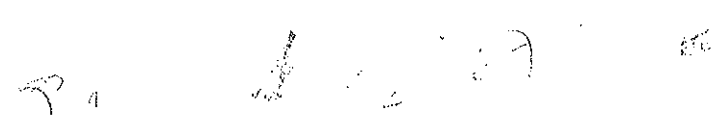
3

1

10

10

Article 58 : Obligations des gens de mer.....	25
TITRE VI : RETRAITE.....	26
Article 59 : Limite d'âge.....	26
Article 60 : Retraite anticipée.....	26
Article 61 : Indemnité de départ à la retraite.....	26
TITRE VII : RAPATRIEMENT DU CORPS-DISPARITION EN MER.....	27
Article 62 : Rapatriement du corps.....	27
Article 63 : Disparition en mer.....	27
TITRE VIII : REMUNERATION – CLASSIFICATIONS.....	27
CHAPITRE 1 : SALAIRE.....	27
Article 64 : Dispositions générales.....	27
Article 65 : Principe de rémunération.....	27
Article 66 : Bulletins de paie.....	27
CHAPITRE 2 : AVANCEMENT- PROMOTION.....	28
Article 67 : Avancement.....	28
Article 68 : Promotion.....	28
CHAPITRE 3 : FORMATION.....	29
Article 69 : Formation initiale de base.....	29
Article 70 : Formation continue et renforcement de capacités.....	29
Article 71 : Dédit-formation.....	29
Article 72 : Formation pratique de certification.....	29
Article 73 : Changement d'emploi-mutation provisoire dans une catégorie inférieure ou intérim d'un emploi supérieur.....	30
CHAPITRE 4 : CLASSIFICATION ET RECLASSEMENT.....	30
Article 74 : Classifications professionnelles.....	30
Article 75 : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité.....	30
CHAPITRE 5 : INDEMNITES ET PRIMES DIVERSES.....	31
Article 76 : Prime d'ancienneté.....	31
Article 77 : Frais de déplacement.....	31
Article 78 : Prime de fêtes de fin d'année.....	31
Article 79 : Prime de risque de mer.....	32
Article 80 : Prime de responsabilité.....	32
Article 81 : Autres primes et indemnités.....	32
TITRE IX : CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE A BORD.....	32
CHAPITRE 1 : DUREE DU TRAVAIL.....	32



Article 82 : Heures de travail ou Quart.....	32
Article 83 : Repos hebdomadaire .....	32
Article 84 : Dérogations exceptionnelles.....	33
Article 85 : Heures de repos ou de récréation.....	33
Article 86 : Affichage des heures de travail et de repos .....	33
Article 87 : Registres des heures de travail et de repos des gens de mer.....	33
Article 88 : Requisitions à bord du navire.....	33
Article 89 : Repos des travailleurs de moins de 18 ans .....	34
CHAPITRE 2 : RECUPERATION, HEURES SUPPLEMENTAIRES ET JOURS FERIES .....	34
Article 90 : Récupération.....	34
Article 91 : Heures supplémentaires.....	34
Article 92 : Jours fériés.....	35
Article 93 : Travail des femmes .....	35
Article 94 : Jeunes travailleurs .....	36
CHAPITRE 3 : CONGES.....	37
Article 95 : Durée du congé.....	37
Article 96 : Permissions d'absences .....	37
Article 97 : Permissions pour raisons familiales .....	38
Article 98 : Approvisionnement .....	38
Article 99 : Repas et cantine.....	39
Article 100 : Literie et couchage .....	39
Article 101 : Tenue de travail.....	39
Article 102 : Fourniture de logement et lieux de loisir.....	39
TITRE X : SECURITE SOCIALE DES GENS DE MER .....	39
Article 103 : Assurance sociale .....	39
Article 104 : Assistance médicale.....	40
Article 105 : Navigation en zone de guerre .....	40
TITRE XI : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL .....	40
Article 106 : Considérations générales.....	40
Article 107 : Soins de santé à bord en cas de risque professionnel.....	41
Article 108 : Soins de santé à terre en cas de risque professionnel .....	42
Article 109 : Visites médicales périodiques .....	42
TITRE XII : DISCIPLINE .....	42
Article 110 : Procédure disciplinaire.....	42
Article 111 : Des Sanctions disciplinaires.....	43
TITRE XIII : GESTION DES LITIGES .....	44
Article 112 : Conflits de travail à bord.....	44

Article 113 : Conflits de travail à terre.....	44
TITRE XIV : DISPOSITIONS DIVERSES.....	45
Article 114 : Commission d'interprétation.....	45
Article 115 : Conseil de discipline.....	46
Article 116 : Accord d'établissement.....	46
Article 117 : Dispositions non prévues.....	46
Article 118 : Entrée en vigueur.....	46
ANNEXES.....	49
ANNEXE 1 : CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE DES EMPLOIS MARITIMES ET CONNEXES.....	50
ANNEXE 2 : GRILLE SALARIALE DES GENS DE MER.....	55
ANNEXE 3 : DOCUMENTS ADMINISTRATIFS REQUIS AUX GENS DE MER : CONDITIONS D'OBTENTION, DUREE DE VALIDITE, DEROGATIONS.....	63
ANNEXE 4 : NOMENCLATURE DES POSTES DE TRAVAIL.....	66

# CONVENTION COLLECTIVE DES GENS DE MER DU TOGO

Entre

Les armateurs et les agences de consignations ci-après :

- Union nationale des embarcations et avitailleurs du Togo et de la Sous-Région (U. N. EM. A T. R.) ;
- Conseil national du patronat du Togo (CNP) ;

D'une part ;

Et

Les organisations syndicales de travailleurs suivantes :

- Syndicat des Agents Remorqueurs et Assistance maritime (SYNARAM) ;
- Union des marins Togolais (U. MA. TO) ;
- Syndicat des travailleurs des compagnies de navigation maritime, aérienne de transit et des transports du Togo (STRANAVITTO) ;
- Comité national du bien-être des gens de mer du Togo (CNBEGMT) ;
- Syndicat national des pêcheurs du Togo (SYNAPETO).

D'autre part ;

## PREAMBULE

Considérant que les activités du secteur maritime se déploient dans le monde entier et que les gens de mer doivent par conséquent bénéficier d'une protection particulière ;

Considérant que le Togo s'est résolument engagé dans la protection des travailleurs par l'adoption de plusieurs instruments juridiques tant nationaux qu'internationaux ;

Rappelant la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;

Rappelant que la Convention des Nations Unies de 1982 sur le droit de la mer établit un cadre juridique général régissant l'ensemble des activités sur les mers et les océans, qu'elle revêt une importance stratégique comme base de l'action et de la coopération et que son intégrité doit être préservée ;

Consciente que les gens de mer peuvent de prévaloir des dispositions d'autres instruments de l'OIT et doivent jouir des libertés et droits fondamentaux reconnus à toutes les personnes ;

Désireuse de créer un instrument cohérent qui intègre autant que possible les dispositions et recommandations internationales du travail maritime ;

Déterminée à faire en sorte que cette convention collective soit conçue de manière à recueillir la plus large acceptation possible par les armateurs, les consignataires, les syndicats et les gens de mer attachés aux principes du travail décent, qu'il soit facile à mettre à jour et qu'il puisse être appliqué et respecté de manière effective ;

Convaincue que cette convention collective permettra d'avoir un cadre de discussion pour le règlement des différends ;

Les parties ont convenu de ce qui suit :

## TITRE PREMIER : DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1 : Objet et champ d'application

La présente convention à caractère national règle conformément au code du travail et au code de la marine marchande les rapports de travail entre les employeurs, les armateurs et les gens de mer tels qu'ils sont définis dans l'article 3 du Titre 1<sup>er</sup> du Code de la marine marchande.

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs, tout armateur ou toute organisation syndicale d'armateurs régulièrement installé au Togo et exerçant exclusivement leur activité dans les eaux sous juridiction togolaise, que le navire batte pavillon togolais ou étranger sont liés par les dispositions de la présente convention.

Ainsi, la convention est applicable aux gens de mers engagés sous contrat d'engagement maritime togolais, embarqués sur tout type de navires de tout tonnage assurant une navigation maritime telle que définie par l'article 8 du Code de la marine marchande sur des passages d'eaux situés au Togo.

### Article 2 : Définitions

Pour l'application de la présente convention, les termes ci-après s'entendent :

« Armateur » : Toute personne physique ou morale qui dispose d'un navire et emploie les gens de mer objet de la présente convention.

« Employeur » : Toute personne physique ou morale qui, bien que ne disposant pas d'un navire, emploie les compétences des gens de mer objet de la présente convention.

« Marin ou personnel navigant » : toute personne inscrite au registre des gens de mer, titulaire d'un livret professionnel maritime et ayant totalisé au moins 6 mois de service effectif à bord d'un navire.

*(Handwritten signatures and marks at the bottom of the page)*

« Gens de mer » : toute personne travaillant en mer ou à bord d'un navire ou à bord de tout engin flottant même si la fonction n'est pas inscrite au rôle principal d'équipage. Le terme « gens de mer » s'étend aussi au personnel navigant en position non embarqué employé pour assurer un service en mer ou à proximité immédiate de la mer.

### Article 3 : Durée et entrée en application

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle est applicable après son dépôt au Greffe du Tribunal du Travail de Lomé, par la partie la plus diligente.

### Article 4 : Dénonciation-révision

La présente convention peut être révisée ou dénoncée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. De même, toutes les modifications qui pourraient y être apportées ultérieurement, sont susceptibles de révision au plus tôt un (1) an après son entrée en vigueur.

La demande de révision doit être faite par lettre recommandée, adressée par la partie qui en prendra l'initiative à toutes les autres parties signataires. Cette demande indiquera les dispositions mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer dans un délai qui ne pourra excéder un (1) mois après réception de la lettre recommandée.

Les parties s'interdisent d'avoir recours au lock-out ou à la grève pendant le préavis de dénonciation, le préavis de révision, et pendant toute la durée des discussions. Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application de la nouvelle convention ou de nouvelles dispositions signées à la suite de la dénonciation ou de la révision formulée par l'une des parties.

L'administration publique peut exceptionnellement impulser, par nécessité, la procédure de dénonciation ou de révision de la présente convention. Son action d'impulsion consiste à inviter les parties contractantes en précisant, dans sa lettre d'invitation, les raisons qui rendent nécessaire cette dénonciation ou révision. Seules les organisations signataires ont l'exclusivité du déclenchement effectif de la procédure de dénonciation ou de révision.

En aucun cas, la procédure impulsée par l'administration publique ne doit et ne peut porter atteinte à des privilèges et avantages acquis par les parties signataires et leurs membres.

### Article 5 : Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause de restriction aux avantages individuels acquis par les travailleurs naviguant à la date d'application de la présente convention, que ces avantages soient particuliers à certains travailleurs ou qu'ils résultent de l'application dans les établissements de dispositions collectives ou contractuelles. Il est précisé que le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en service à la date d'application de la présente convention.

*(Handwritten signatures and marks at the bottom of the page)*

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux avantages déjà acquis pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention. Dans ce cas, seules les dispositions les plus avantageuses pour les travailleurs seront appliquées après avis des intéressés.

#### Article 6 : Adhésion ultérieure

Tout syndicat ou groupement professionnel de travailleurs naviguant, tout employeur ou toute organisation syndicale d'armateurs ou tout groupement d'armateurs intéressés adhèrent d'office à la présente convention.

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

## **TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

#### Article 7 : Respect réciproque des libertés syndicales

Les parties à la présente convention se reconnaissent mutuellement le droit d'adhérer librement aux organisations syndicales, patronales et professionnelles de leur choix, et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels, conformément aux normes internationales du travail et à la législation nationale.

Les parties s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessous. En cas de contestation ou de mésentente, les parties s'emploieront à privilégier le dialogue pour une solution adéquate et équitable.

##### **a) Obligations des employeurs**

Les employeurs des entreprises privées des gens de mer s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait pour un gens de mer d'appartenir ou non à un syndicat ou un groupement professionnel, et d'exercer ou non des activités syndicales ;
- à ne pas tenir compte du sexe ou de l'origine, des convictions politiques, philosophiques ou religieuses en ce qui concerne le recrutement, la répartition ou l'exécution du travail, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la promotion, la formation professionnelle et les mesures disciplinaires ;
- à ne pas faire pression sur les travailleurs en faveur de tel ou tel syndicat ou regroupement professionnel.

##### **b) Obligations des travailleurs**

Les travailleurs relevant de la présente convention s'engagent, de leur côté, à ne pas tenir compte dans leur travail, des opinions des autres collègues, de leur adhésion à tel ou tel

4 M

A

F

2

J

20

syndicat ou groupement professionnel, de la non appartenance à un syndicat ou groupement professionnel.

Les employés s'engagent également à n'exercer aucune pression ou contrainte sur leurs collègues en vue de les obliger à adhérer à une quelconque organisation syndicale ou groupement professionnel.

#### Article 8 : Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés en nombre suffisant fermant à clef seront réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel. Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- toutes communications à afficher devront être signées nominativement. Elles devront avoir un objet exclusivement professionnel et ne revêtir aucun caractère de polémique. Elles seront affichées par les soins soit des délégués du personnel, soit d'un représentant d'un syndicat de travailleurs après communication préalable d'un exemplaire à l'employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance ; en cas de désaccord sur le caractère professionnel ou de polémique du document à afficher et à défaut d'une entente à l'interne, l'autorité maritime ou l'inspecteur du travail du ressort est saisi.

#### Article 9 : Cotisations syndicales

Les parties signataires conviennent du prélèvement à la source des cotisations syndicales pour les travailleurs qui ont souscrit librement à la retenue à la source et au versement du montant de cette retenue au compte bancaire du syndicat désigné par le travailleur.

Les employeurs adressent trimestriellement au syndicat concerné une copie du bordereau de versement des cotisations syndicales.

#### Article 10 : Absences pour activités syndicales

Pour faciliter la participation des membres des organisations, des délégués du personnel et des délégués syndicaux aux congrès, assemblées générales ou conseils constitutifs ou toute autre réunion de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une invitation écrite et nominative de leur organisation syndicale.

Les travailleurs appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires réglementaires notamment les commissions consultatives du travail et assesseurs devant siéger au tribunal du travail, bénéficient également des autorisations d'absence.

Elles ne donnent lieu à aucune retenue ni sur les rémunérations mensuelles ni sur les congés annuels.

### Article 11 : Dialogue social

Le dialogue social s'entend comme tout processus d'échanges, de concertation et de négociation par lequel les acteurs du monde du travail s'accordent pour gérer au mieux leurs intérêts. Les parties signataires de la présente convention s'engagent à privilégier le dialogue social dans la gestion des conflits sociaux individuels ou collectifs.

Le dialogue doit, en outre, permettre aux partenaires du secteur, de façon périodique, d'échanger et de se prononcer sur les enjeux les concernant.

### Article 12 : Cadre de dialogue social et de concertation

Les parties conviennent de mettre en place des mécanismes, structures ou cadres, permanents ou ad hoc par lesquels le dialogue social pourra être instauré de manière consensuelle et permanente.

## **TITRE III : DELEGUES DU PERSONNEL, DELEGUES D'EQUIPAGE ET DELEGUES SYNDICAUX**

### Article 13 : Délégués du personnel

Les délégués du personnel titulaires ou suppléants sont des représentants élus du personnel. Ils sont chargés de la défense des intérêts des travailleurs et sont obligatoirement élus, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, dans toute entreprise ou établissement occupant au moins onze (11) travailleurs.

Les attributions des délégués du personnel, leurs conditions de travail et leurs protections relèvent des mêmes dispositions.

La durée du mandat des délégués du personnel est de deux (2) ans renouvelable deux (2) fois.

### Article 14 : Délégués d'équipage ou délégués à bord

Les délégués d'équipage ou délégués à bord sont élus conformément aux dispositions du Code de la marine marchande.

### Article 15 : Délégués syndicaux

Des délégués syndicaux sont désignés par les organisations syndicales les plus représentatives.

Ils fonctionnent suivant les dispositions du code de la marine marchande et du code du travail. Ils bénéficient des mêmes protections que les délégués du personnel.

Ils bénéficient également d'un congé « d'éducation ouvrière » suivant les prescriptions de ces mêmes textes ou de la Convention collective interprofessionnelle.

Article 16 : Licenciement d'un délégué du personnel, d'un délégué d'équipage  
ou d'un délégué syndical

Tout licenciement d'un délégué du personnel, d'un délégué d'équipage ou d'un délégué syndical est soumis à l'approbation préalable de l'inspecteur du travail, même en cas de licenciement pour motif économique conformément aux dispositions du code du travail.

Article 17 : Privilèges du délégué du personnel ou du délégué d'équipage

Les délégués visés au présent titre ne peuvent jouir d'un traitement de faveur et ne peuvent prétendre à un changement d'emploi en invoquant leur qualité de délégué.

Ils ne peuvent être déplacés de leurs lieux de travail habituel contre leur gré pendant la durée de leur mandat, sauf appréciation de l'inspecteur du travail du ressort.

Leurs horaires de travail sont les horaires normaux fixés par l'armateur et leurs heures réglementaires de liberté sont imputées sur ces horaires. Ils disposent pour cela de trente (30) minutes par jour soit quinze (15) heures par mois.

L'exercice de ces fonctions de délégué ne peut être une entrave à leurs avancements professionnels réguliers ou à l'amélioration de leurs rémunérations.

## TITRE IV : CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME

### CHAPITRE I : FORMATION ET EXECUTION DU CONTRAT

Article 18 : Conditions d'embauchage

Les contrats d'engagement maritime sont conclus conformément au code de la marine marchande.

L'embarquement en qualité de membre de l'équipage à bord d'un navire battant pavillon togolais ou navire étranger régulièrement exploité dans les eaux sous juridiction togolaise est réservé aux gens de mer togolais.

Cependant, l'autorité maritime peut autoriser par dérogation l'embarquement des non-togolais lorsqu'il est impossible de recruter sur place le personnel navigant qualifié. Dans ce cas, l'armateur ou son représentant doit le justifier par la publication par deux (2) fois dans le quotidien national.

Pour les autres cas, les gens de mer togolais qualifiés sont privilégiés par rapport aux gens de mer des autres Etats ayant passé avec le Togo des accords.

Article 19 : Documents administratifs

Tout candidat à un emploi de gens de mer doit être en possession des documents administratifs requis par l'autorité maritime. La liste de ces documents et leurs conditions d'obtention sont annexées à la présente convention et régulièrement mises à jour par l'administration maritime. Les organisations d'armateurs et syndicales peuvent demander

le retrait de tout titre de compétence irrégulièrement obtenu ou ayant fait l'objet d'une dérogation abusive.

#### Article 20 : Visite médicale

Le marin est tenu de présenter un certificat médical d'aptitude physique avant toute décision d'engagement.

Le certificat de visite médicale n'est valable que s'il est délivré par un médecin agréé « gens de mer » du choix du marin ou de l'armateur.

En cas de contestation, seul le certificat délivré par le médecin inspecteur du travail maritime fait foi.

#### Article 21 : Certificat d'aptitude médical

Les gens de mer doivent être titulaires d'un certificat d'aptitude médical valide attestant qu'ils sont médicalement aptes à exercer les fonctions qu'ils accompliront en mer. Le certificat d'aptitude médical doit avoir été délivré avant tout embarquement à bord d'un navire.

Le certificat d'aptitude médical valide délivré à un marin conformément aux exigences de la convention STCW sera considéré comme satisfaisant aux prescriptions de l'alinéa précédent.

L'autorité maritime, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer, détermine la nature de l'examen médical et du certificat. À cette fin, elle tiendra dûment compte des directives de l'Organisation internationale du travail (OIT) / l'Organisation mondiale de la santé (OMS) pour la conduite des examens médicaux d'aptitude précédant l'embarquement et des examens médicaux périodiques des gens de mer, y compris toutes les versions ultérieures, et toutes autres directives internationales applicables publiées par l'OIT, l'Organisation maritime internationale (OMI) ou l'OMS.

Ce certificat médical doit être délivré par un médecin dûment qualifié et reconnu par l'autorité maritime aux fins de la délivrance des certificats médicaux des gens de mer ou, dans le cas d'un certificat concernant uniquement la vue, par une personne reconnue par l'autorité maritime comme qualifiée pour délivrer un tel certificat.

Le certificat doit indiquer que :

- l'ouïe et la vue du marin ainsi que la perception des couleurs s'il s'agit d'un marin devant être employé à des tâches pour lesquelles l'aptitude au travail est susceptible d'être affectée par le daltonisme, sont satisfaisantes ;
- le marin ne souffre d'aucun problème de santé susceptible d'être aggravé par le service en mer ou de le rendre inapte à ce service ou de mettre en danger la santé d'autres personnes à bord.

Les gens de mer qui se sont vu refuser un certificat ou se sont vu imposer une limitation à l'aptitude au travail, en particulier en ce qui concerne la durée, le domaine d'activité ou la zone géographique, ont droit à une contre-expertise.

A moins qu'une période plus courte ne soit requise en vertu de la convention STCW et en raison des fonctions spécifiques à accomplir par le marin, le certificat médical est valable pour une période maximale de deux (2) ans, sauf si le marin a moins de dix-huit (18) ans, auquel cas la durée maximale de validité est d'un (1) an.

Le certificat de la perception des couleurs est valable pour une période maximale de six (6) ans.

En cas d'urgence, l'autorité maritime peut autoriser, pour une période de trois (3) mois, un marin en possession d'un certificat médical d'une date récente périmée.

Si la période de validité d'un certificat expire au cours d'un voyage, le certificat reste en vigueur jusqu'au prochain port d'escale où le marin peut obtenir un certificat médical d'un médecin qualifié, à condition que cette période n'excède pas trois (3) mois.

Les certificats médicaux des gens de mer travaillant à bord des navires effectuant habituellement des voyages internationaux doivent être fournis en français et en anglais.

#### **Article 22 : Engagement du personnel officier**

L'engagement du personnel officier s'effectue parmi les brevetés de la marine marchande et de la marine nationale remplissant les conditions de qualification exigées par la réglementation maritime en vigueur.

#### **Article 23 : Engagement des agents de maistrance et d'exécution**

Les agents de maistrance et d'exécution sont recrutés en priorité parmi :

- les marins professionnels en attente d'embarquement ;
- les élèves des écoles d'apprentissage maritime ou les titulaires de diplômes des écoles ou instituts hôteliers (agents de service général) ;
- les anciens marins ou éléments démobilisés de la marine nationale ;
- les ouvriers ou artisans hautement qualifiés des secteurs maritime, industriel, pétrolier ou des bâtiments travaux publics (BTP), voulant embrasser la carrière de marin après avoir subi avec succès une formation de base.

#### **Article 24 : Obligation d'un contrat écrit**

Les gens de mer travaillant à bord d'un navire doivent avoir un contrat écrit en termes clairs qui doit être signé à la fois par le marin et l'armateur ou son représentant et visé par l'administration maritime.

Lorsque les gens de mer ne sont pas des salariés, ils doivent disposer de la preuve d'un arrangement contractuel ou assimilable, leur garantissant des conditions de travail et de vie décentes à bord.

Les gens de mer doivent avoir la possibilité d'examiner et de demander des conseils sur le contrat d'engagement maritime avant de le signer ainsi que sur toute autre facilité nécessaire pour s'assurer qu'ils ont librement conclu un accord avec une compréhension suffisante de leurs droits et responsabilités. L'armateur et les gens de mer concernés doivent chacun avoir un original signé du contrat d'engagement maritime.

**Article 25 : Preuve de l'existence d'un contrat d'engagement maritime**

La preuve d'un engagement maritime peut être rapportée par tout moyen notamment l'inscription au rôle d'équipage, les fiches de paie ou les documents délivrés au marin par les autorités compétentes pour le compte d'un armateur.

**Article 26 : Mentions obligatoires du contrat**

Le contrat d'engagement maritime doit comporter les mentions obligatoires suivantes :

- a) le nom complet, la date de naissance ou l'âge, le lieu de naissance ainsi que la nationalité du marin ;
- b) le nom et l'adresse de l'armateur ;
- c) le lieu et la date de la conclusion du contrat d'engagement maritime ;
- d) la fonction à laquelle le marin doit être affecté ;
- e) le montant du salaire des gens de mer ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer ;
- f) le congé payé annuel ou la formule éventuellement utilisée pour le calculer ;
- g) le terme du contrat et les conditions de sa cessation, notamment :
  - si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, les conditions permettant à l'une ou l'autre des parties de le dénoncer ainsi que le délai de préavis requis, qui ne doit pas être plus court pour l'armateur que pour le marin;
  - si le contrat a été conclu pour une durée déterminée, la date fixée pour son expiration ;
  - si le contrat a été conclu pour un voyage, le port de destination et le délai à l'expiration duquel l'engagement du marin cesse après l'arrivée à destination ;
- h) les prestations en matière de protection de la santé et de sécurité sociale à fournir au marin par l'armateur ;
- i) le droit du marin au rapatriement ;
- j) la référence à la convention collective, le cas échéant ;
- k) toutes autres mentions que l'autorité maritime pourrait, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer, imposer.

### Article 27 : Période d'essai

Tout travailleur embarqué est soumis à une période d'essai dont le but est d'apprécier :

- pour l'armateur, l'aptitude professionnelle du marin ;
- pour le marin, les conditions de travail, de rémunération, de sécurité et santé au travail à bord.

Cette période d'essai varie selon les conditions suivantes :

#### ➤ **Personnel non naviguant**

- un (1) mois renouvelable une seule fois pour le personnel d'exécution ;
- trois (3) mois renouvelables une seule fois pour le personnel de maistrance ;
- six (6) mois non renouvelables pour le personnel officier

#### ➤ **Personnel naviguant**

- deux (2) semaines renouvelables une seule fois pour le personnel de maistrance et d'exécution ;
- un (1) mois non renouvelable pour le personnel officier.

Pendant la période d'essai, le marin bénéficie des mêmes droits et avantages de son poste.

En outre, les parties ont la faculté réciproque de rompre le contrat dans un port (navire accosté) sans préavis ni indemnité, sous réserve de l'application des règles relatives à la responsabilité civile.

La période d'essai doit être expressément stipulée par écrit au contrat et son éventuel renouvellement notifié pour une période identique ou inférieure.

### Article 28 : Titularisation ou confirmation d'engagement

A l'expiration de la période d'essai fixée à l'article 27 de la présente convention, le marin est titularisé ou confirmé.

S'agissant des pilotes et capitaines de remorqueur, à la suite de la période d'essai, ils doivent accomplir sous la responsabilité d'un responsable dûment qualifié, une période probatoire d'au moins trois (3) mois au bout de laquelle ils sont titularisés ou confirmés dans leur fonction.

### Article 29 : Modification des clauses du contrat

Toute modification des clauses du contrat d'engagement doit faire l'objet d'un avenant signé par les deux (2) parties et approuvé par l'autorité maritime. Copie doit être faite à l'autorité maritime.

### Article 30 : Stabilité de l'emploi

A leur demande, les marins peuvent avoir une stabilité d'emploi s'ils remplissent les conditions suivantes :

1 m 17 17 17 17

- être titulaire d'un certificat à durée indéterminée ;
- avoir des brevets exigés par le règlement pour l'accomplissement de leurs fonctions ainsi que les formations complémentaires non comprises dans la formation initiale nécessaire pour le domaine de navigation ;
- avoir une ancienneté de dix-huit (18) mois de service continu dans l'armement (embarquement et congés y afférant) et être proposé par l'armement.

Une liste établie par ancienneté et par fonction sera mise à jour au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et communiquée aux représentants du personnel.

Les marins polyvalents brevetés dans les deux (2) fonctions sont stabilisés dans les listes pont et machines.

## CHAPITRE 2 : STAGE MARITIME

### Article 31 : Considérations générales

L'embarquement des élèves ou le recrutement des stagiaires est nécessaire pour assurer la relève.

### Article 32 : Modalités

En cas de nécessité, l'autorité maritime après consultation des organisations d'armateurs ou d'employeurs, fixe le nombre de stagiaires à recruter.

Le temps de stage n'est pas pris en compte dans la période d'essai. Toutefois, ce temps est pris en compte dans la détermination de l'ancienneté.

## CHAPITRE 3 : DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS D'ENGAGEMENT MARITIME

### Article 33 : Contrat à durée déterminée

Le contrat d'engagement à durée déterminée est un contrat dont la durée est précisée à l'avance suivant la volonté des parties ou dont le terme est subordonné à la survenance d'un événement futur et certain, indiqué avec précision. Ce contrat doit être constaté par écrit.

S'agissant du contrat d'embarquement, il est conclu pour une durée qui commence avec le départ du travailleur de son domicile pour le port d'embarquement muni de ses documents en empruntant les voies les plus sûres choisies par l'armateur (route, train, air, mer) et qui prend fin au débarquement du travailleur suivi de son retour effectif au domicile de départ ou à tout autre endroit convenu par les deux parties.

### Article 34 : Contrat à durée indéterminée

Le contrat d'engagement à durée indéterminée est un contrat conclu sans limitation de durée.

Dans le cas d'un contrat d'engagement à durée indéterminée, la date d'effet doit être précisée et le travailleur doit rester entièrement à la disposition de l'armateur ou de l'employeur.

#### Article 35 : Contrat au voyage

Le contrat d'engagement au voyage prend effet le jour de l'inscription du travailleur au rôle d'équipage du navire au port ou lieu d'embarquement et prend fin à la délivrance au travailleur du bon de débarquement au port d'arrivée convenue.

#### Article 36 : Bon de débarquement

Au débarquement, l'armateur ou le capitaine du navire délivre au travailleur un bon de débarquement. Le travailleur est tenu de présenter ce document à la direction des affaires maritimes dans un délai de soixante-douze (72) heures suivant la date de son arrivée.

### CHAPITRE 4 : DIFFERENTES POSITIONS

#### Article 37 : Embarquement

L'embarquement commence dès que le travailleur quitte son domicile sur ordre de l'armateur pour rejoindre le navire en empruntant les voies et transports dédiés notamment véhicule, train ou avion.

Il prend fin dès le retour du travailleur au domicile de départ à la fin de sa période d'embarquement. Si un événement indépendant de la volonté du travailleur venait à prolonger la période de transfert, l'armateur assurera le paiement du salaire jusqu'au retour effectif du travailleur à son domicile.

#### Article 38 : Mise à disposition

La mise à disposition est la position administrative d'un travailleur placé au sein d'un établissement public ou para public en raison de ses compétences et des nécessités de service.

La décision de mise à disposition précise les conditions qui ne doivent pas être en défaveur des gens de mer.

#### Article 39 : Détachement

Le détachement est la position administrative d'un marin relevant d'une administration publique et placé dans un établissement public ou para public en raison des besoins exprimés. La décision de mise à disposition précise les conditions qui ne doivent pas être en défaveur des gens de mer.

#### Article 40 : Mise en disponibilité

La mise en disponibilité est la position administrative de tout gens de mer qui, à sa demande, est mis en disponibilité pour convenances personnelles ou des raisons

professionnelles notamment suivre une formation ou compléter sa période de navigation réglementaire.

Pendant cette période, le marin ne bénéficie plus de sa rémunération mais conserve son appartenance à la structure jusqu'à la fin de la période convenue.

Trois (3) mois après la période convenue, si l'intéressé ne reprend pas son poste de travail sans motif valable, il est considéré comme ayant abandonné son poste.

## CHAPITRE 5 : PLACEMENT DES GENS DE MER

### Article 41 : Placement public

Les services publics de placement des gens de mer doivent publier par voie d'affichage aux endroits accessibles notamment la direction des affaires maritimes, les capitaineries des ports, le foyer des marins ou par tout autre moyen de communication, toute offre d'emploi vacant maritime ou connexe portée à leur connaissance.

### Article 42 : Placement privé

Les services privés de placement des gens de mer doivent se conformer à la législation ou à la réglementation en vigueur en matière de placement notamment, l'obtention d'un agrément.

## CHAPITRE 6 : SUSPENSION DU CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME

### Article 43 : Suspension du contrat pour cause de maladie

En cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé entraînant pour le salarié une incapacité d'exercer ses fonctions pour une période de plus de deux (2) semaines, son contrat d'engagement est de droit suspendu et le travailleur malade est mis en congé de maladie pour une durée maximale de six (6) mois.

Pour obtenir un congé de maladie ou un renouvellement du congé initialement accordé, le travailleur est tenu de se soumettre à une visite médicale devant un médecin agréé des gens de mer.

L'employeur pourra éventuellement ordonner une contre visite médicale par le médecin gens de mer de l'entreprise.

En cas d'accidents ou maladies non imputables au travail, le travailleur est tenu d'en aviser son employeur dans un délai de trois (3) jours ouvrables, sauf cas de force majeure. Cet avis doit être confirmé par un certificat médical d'indisponibilité dans un délai de six (6) jours à compter de la date de l'indisponibilité ou de l'accident adressé à l'employeur.

Ce certificat doit mentionner notamment :

- la date à laquelle le travailleur est devenu indisponible au travail ;
- la durée probable de l'indisponibilité du travailleur.

6 10

20 c 7

L'employeur se réserve le droit de faire subir au travailleur une contre visite médicale. La reprise de travail est subordonnée à la présentation d'un certificat médical de guérison ou de consolidation.

**Article 44 : Indemnités d'accident ou de maladie non imputable au travail**

En cas d'accident ou de maladie non imputable au travail, le travailleur bénéficie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise au moment de la suspension de son contrat, d'un régime indemnitaire à plein salaire suivant :

- a) moins d'un (1) an d'ancienneté : un mois (1) de salaire ;
- b) d'un (1) à cinq (5) ans : deux (2) mois de salaire et quatre (04) mois de demi salaire ;
- c) de cinq (5) à dix (10) ans : trois (3) mois de salaire et trois (3) mois de demi salaire ;
- d) de dix (10) à quinze (15) ans : quatre (4) mois de salaire et deux (2) mois de demi salaire ;
- e) de quinze (15) à vingt (20) ans : cinq (5) mois de salaire et un (1) mois de demi salaire ;
- f) au-delà de vingt (20) ans : six (6) mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération est constitué de salaire de base plus la prime d'ancienneté.

En cas de pluralité d'absences pour maladies ou accidents au cours de la même année calendaire, le cumul des indemnités ne peut, quelle que soit l'ancienneté du travailleur, excéder six (6) mois de salaire.

**Article 45 : Accident de travail et maladie professionnelle**

En matière d'accident de travail et de maladie professionnelle, les parties contractantes se réfèrent à la législation et à la réglementation en vigueur.

En cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, le travailleur perçoit une indemnité complémentaire, calculée de manière à lui maintenir son ancien salaire, heures supplémentaires et primes non comprises.

**Article 46 : Récupération pour interruption collective du travail**

En cas d'interruption collective du travail résultant, soit de causes accidentelles ou de la force majeure, soit d'une conjoncture économique défavorable, à l'exception toutefois des heures perdues par suite de grève ou lock-out, il peut être pratiqué :

- soit une récupération des heures perdues selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur ;
- soit l'accomplissement d'une tâche même de catégorie inférieure, et ceci en attendant le retour à une situation normale.

## CHAPITRE 7 : RUPTURE DU CONTRAT D'ENGAGEMENT MARITIME

### Article 47 : Modalités

Le contrat d'engagement maritime prend fin dans les conditions suivantes :

- décès du travailleur ;
- débarquement régulier du travailleur à l'expiration normale du contrat de travail ;
- accord mutuel des parties sous réserve que celui-ci soit constaté par écrit ;
- licenciement ;
- démission ;
- débarquement du travailleur nécessité pour une inaptitude professionnelle conformément à la réglementation en vigueur ;
- naufrage et innavigabilité du navire ;
- radiation du travailleur du registre des gens de mer ;
- abandon de poste par le travailleur ;
- décision de juge ;
- départ à la retraite.

### Article 48 : Durée et déroulement du préavis

La rupture du contrat d'engagement à durée indéterminée est précédée d'un préavis qui permet au travailleur de rechercher un autre emploi et à l'armateur de trouver son remplaçant.

Il doit être notifié par écrit à l'autre partie avec indication du motif de rupture sauf cas de faute lourde. La durée du préavis est fixée comme suit :

#### ➤ **Personnel non naviguant**

- deux (2) semaines pour le personnel de maistrance et d'exécution ;
- un (1) mois pour le personnel officier.

#### ➤ **Personnel navigant**

- un (1) mois pour le personnel d'exécution ;
- trois (3) mois pour le personnel de maistrance et le personnel officier.

Cependant, en cas de faute lourde, le travailleur peut être débarqué sans préavis dans le respect de la dignité et la sécurité et santé au travail.

L'armateur est tenu dans ce cas d'aviser la direction des affaires maritimes dans les 48 heures.

### Article 49 : Préavis avant ou après le congé

En cas de départ en congé, tout préavis doit être notifié quinze (15) jours avant le départ ou quinze (15) jours après la reprise.

En cas d'inobservation de cette clause, l'indemnité représentative du préavis sera majorée de quinze (15) jours francs.

### Article 50 : Indemnité compensatrice de préavis

Chacune des parties peut se dégager de l'obligation du préavis en versant à l'autre une indemnité compensatrice dont le montant correspond à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié le travailleur pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé.

En cas de licenciement et lorsque le préavis aura été exécuté au moins à moitié, le travailleur licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après avoir fourni toutes justifications utiles à l'employeur, quitter le navire avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité compensatrice.

En cas de démission, cette faculté est supprimée.

### Article 51 : Rupture du contrat du marin malade

Si à l'expiration des délais pour congés de maladie prévue par la présente convention, le travailleur dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie se trouve dans l'incapacité de reprendre son travail, l'armateur peut le remplacer définitivement après lui avoir signifié soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par remise directe de la lettre au destinataire, contre décharge ou devant témoin qu'il prend acte de la rupture du contrat d'engagement maritime.

Dans tous les cas, la rupture du contrat de travail pour cause de maladie ouvre droit au profit du marin ayant au moins un an de service, une indemnité dont le montant est égal à celui de l'indemnité de licenciement sans que celui-ci puisse être inférieur à un (1) mois de salaire.

### Article 52 : Licenciement pour motif économique

En cas de licenciement pour motif économique tel que défini par le code du travail, l'employeur est tenu de proposer aux délégués du personnel ou aux représentants du personnel un plan social. Ce plan, qui fera l'objet d'un protocole d'accord signé par les parties, devra comporter :

- la liste des travailleurs concernés ;
- le calendrier et l'ordre des départs ;
- les mesures de reconversion possible ;
- les indemnités de rupture de contrats de travail ;
- toutes autres mesures négociées librement entre les parties de nature à atténuer les effets sociaux de la rupture du contrat de travail.

### Article 53 : Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, hormis le cas de faute lourde ou grave, tout travailleur ayant accompli dans l'entreprise une durée de service continue au moins égal à un (1) an, a droit à une indemnité de licenciement distincte de celle du préavis.

Cette indemnité est égale, pour chaque année de présence, dans l'entreprise à un pourcentage du salaire global mensuel moyen des douze (12) derniers mois précédant le licenciement. Ce salaire inclut l'ensemble des éléments de rémunération, y compris les gratifications, mais exclut les sommes versées à titre de remboursement de frais réels ou forfaitaires tels que les indemnités de déplacement, le transport, la prime de panier.

Dans le décompte effectué, il est tenu compte des fractions d'années dans la limite du mois échu.

Le pourcentage applicable du salaire global mensuel moyen varie comme suit :

- un (1) à cinq (5) ans : 35% ;
- de la sixième à la dixième année : 40% ;
- au-delà de la dixième année : 50%.

#### **Article 54 : Prime de bonne séparation**

La prime de bonne séparation est une prime qui est accordée au travailleur en sus des droits réglementaires de rupture de contrat de travail lorsqu'un accord de rupture à l'amiable intervient entre l'armateur et le travailleur à l'issue ou non d'un conflit de travail.

Son montant est librement convenu entre les parties.

#### **Article 55 : Démission**

La démission est l'acte par lequel le salarié exprime librement et sans équivoque sa volonté de mettre fin à son contrat de travail.

Toute démission doit respecter la durée de préavis telle que définie par la présente convention, sous réserve des voies de fait ou tout acte délictueux de l'employeur.

Le non-respect du délai de préavis par le salarié, sans l'accord de l'employeur engage sa responsabilité. L'indemnité de brusque rupture, à la charge du salarié correspond au montant du salaire que le salarié aurait perçu pendant l'exécution du préavis, que l'entreprise ait ou non subi un préjudice du fait de cette brusque rupture.

#### **Article 56 : Décès**

En cas de décès du travailleur, il est versé à ses ayants-droits, les sommes qui lui sont dues jusqu'à son décès (salaire, prime d'ancienneté, prime de congé, indemnités habituelles dans l'entreprise correspondant à son travail effectif etc...).

En outre, l'armateur est tenu de payer aux ayants droit une indemnité dont le montant est égal à un (01) mois de salaire de base de la catégorie du travailleur plus la prime d'ancienneté pour chaque année passée au service de l'armateur.

L'employeur fournit pour le travailleur, le cercueil et assure les frais de transports funéraires du lieu du décès au lieu d'inhumation choisie par la famille à l'intérieur du territoire national.

Si le travailleur a été déplacé de sa résidence habituelle ou de son lieu de recrutement du fait de l'employeur, outre les dispositions de l'alinéa 3 ci-dessus, l'employeur assure les frais de rapatriement du corps.

## **TITRE V : DROITS ET OBLIGATIONS DES GENS DE MER**

### **Article 57 : Droits des gens de mer**

Les gens de mer ont leurs droits garantis dans le cadre de la présente convention. Ils sont égaux en droits et en devoirs, ils bénéficient des mêmes rémunérations et avantages pour un même travail à égalité de qualification et de rendement.

Par ailleurs, dans l'exercice de leurs fonctions ou de l'accomplissement de leurs tâches, les gens de mer sont protégés par l'armateur contre toute forme d'outrage, de diffamation, de menaces, d'injures, d'attaque ou de voie de fait.

Ils ont notamment droit à :

- une protection sociale conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur appropriées contre les effets de la vieillesse, de la maladie, des accidents et du décès ;
- une bonne rémunération, une rémunération conséquente et une stabilité de l'emploi ;
- un développement de leur personne sur le plan physique, moral, culturel et professionnel ;
- la préservation de leur santé dans le travail ;
- une visite médicale obligatoire au moins une fois par an à la charge de l'armateur ;
- la sécurité et santé au travail et de vie à bord ;
- des œuvres sociales et culturelles ;
- une bonne retraite ;
- des vêtements de travail et de couchage appropriés à bord du navire.

Cette liste est non limitative.

### **Article 58 : Obligations des gens de mer**

Les gens de mer sont tenus d'accomplir toutes les tâches inhérentes au poste qu'il occupe avec le souci constant d'améliorer la qualité du travail, d'augmenter le rendement, d'assurer la bonne marche du navire.

Les gens de mer sont tenus notamment :

- d'accomplir le travail dans les conditions déterminées par les lois et règlements en vigueur ainsi que par les usages et coutumes maritimes ;
- d'exécuter les tâches qui leur sont confiées dans le respect de la réglementation maritime ;
- d'observer les règles de sécurité et santé au travail ;

21

25

26

27

28

29

- d'observer les règles de discipline en vigueur ainsi que les mesures édictées en la matière ;
- d'observer les règles de discrétion professionnelle ;
- d'observer les règles d'entraide et de vie commune à bord du navire.

Cette liste est non limitative.

## TITRE VI : RETRAITE

### Article 59 : Limite d'âge

Le gens de mer est admis à la retraite conformément à la législation en vigueur au Togo.

### Article 60 : Retraite anticipée

Les gens de mer ont droit à une retraite anticipée. Celle-ci s'exerce dans les conditions fixées par le code de la sécurité sociale en vigueur.

La pension de retraite anticipée est attribuée conformément à la législation en vigueur.

### Article 61 : Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le gens de mer cesse définitivement son service pour entrer en jouissance de l'allocation de retraite.

Toutefois, il lui sera versé, dans ce cas, une allocation spéciale, dite « Indemnité de départ à la retraite ».

Cette indemnité est décomptée sur les mêmes bases et suivant les mêmes règles que l'indemnité de licenciement.

Le montant de cette indemnité est fixé en pourcentage à celui de l'indemnité de licenciement. Il varie en fonction de l'ancienneté dans l'établissement suivant le barème ci-après sans que toutefois cette indemnité puisse être inférieure à trois (03) mois de salaire (salaire de base plus ancienneté) :

1 à 5 ans	6ans à 10 ans	Plus de 10 ans
45%	50%	60%

## TITRE VII : RAPATRIEMENT DU CORPS-DISPARITION EN MER

### Article 62 : Rapatriement du corps

En cas de décès d'un gens de mer survenu au cours d'une expédition en mer ou dans un port à l'étranger, l'armateur prend entièrement en charge le rapatriement de son corps.

### Article 63 : Disparition en mer

En cas de décès ou de disparition d'un gens de mer en cours de navigation, le capitaine est tenu d'effectuer l'inventaire des biens, effets et valeurs laissés par le gens de mer décédé à bord ou disparu en cours de voyage.

Ces biens et effets sont immédiatement mis sous scellés et déposés dans des locaux fermant à clé. Les valeurs sont déposées dans le coffre du bord et scellées.

Les effets et valeurs sont tenus à la disposition de la famille par l'armateur ou par la direction des affaires maritimes. L'armateur ou ses représentants prend des mesures pour les faire parvenir à ses parents ou à sa famille.

En cas de disparition du marin pendant un voyage, ses salaires sont dus à ses ayants droits du jour de sa disparition jusqu'au jour de la constatation de son décès par un jugement.

## TITRE VIII : REMUNERATION – CLASSIFICATIONS

### CHAPITRE I : SALAIRE

#### Article 64 : Dispositions générales

La détermination et le paiement des salaires obéissent aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salaire des gens de mer peut être fixé à l'heure, à la journée, au mois ou au voyage.

#### Article 65 : Principe de rémunération

A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les gens de mer, quel que soit leur origine, leur sexe, leur âge, leur religion, leur opinion politique, leur ascendance nationale et leur statut.

Le barème de salaires ainsi que la classification professionnelle des gens de mer sont annexés à la présente convention.

#### Article 66 : Bulletins de paie

Les employeurs sont tenus de délivrer aux gens de mer au moment du paiement, un bulletin de paie individuel. Ce document doit être certifié par l'employeur ou son représentant et

émargé par le gens de mer ou par deux (2) témoins si ce dernier ne sait pas lire et écrire en français.

En dehors des cas prévus par la législation, le salaire doit être payé dans une monnaie ayant cours légal spécifié au contrat d'engagement maritime, le cas échéant par virement bancaire, chèque bancaire ou postal ou ordre de paiement au plus tard huit (8) jours après la fin du mois de travail.

## CHAPITRE 2 : AVANCEMENT- PROMOTION

### Article 67 : Avancement

Il peut être distingué trois (3) types d'avancement :

- l'avancement d'échelon ;
- l'avancement de catégorie ;
- l'avancement de classe.

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon inférieur à un échelon immédiatement supérieur. Il est accordé en considération d'une ancienneté maximale de vingt (20) mois. Il peut également être accordé sur mérite avant une ancienneté de vingt (20) mois.

Les avancements sur mérite à la suite des résultats satisfaisants ou d'exploit maritime sont à encourager.

L'avancement de catégorie est le passage de la catégorie inférieure à la catégorie immédiatement supérieure.

Le changement de classe est le passage d'une classe inférieure à une classe supérieure.

L'avancement de catégorie et le changement de classe sont accordés dans les cas suivants :

- accession à une qualification supérieure ;
- modification du poste de travail ;
- décision discrétionnaire de l'employeur.

### Article 68 : Promotion

La promotion est le passage d'une catégorie inférieure à celle immédiatement supérieure ou d'un emploi inférieur à celui immédiatement supérieur de la même catégorie.

Les parties contractantes à la présente convention favoriseront le plus possible la promotion interne à bord des navires ou au sein des entreprises en cas de vacances ou de création de postes. A cet effet, il sera de préférence fait appel aux salariés travaillant à bord des navires ou au sein des entreprises et qui ont la qualification professionnelle requise ou ayant une pratique professionnelle équivalente.

Le gens de mer postulant pour un tel emploi peut être soumis à la période d'essai prévue pour cet emploi.

Au cas où l'essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, le gens de mer sera réintégré dans son ancien poste. Cette réintégration ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

### CHAPITRE 3 : FORMATION

#### Article 69 : Formation initiale de base

Les armateurs ou employeurs des gens de mer peuvent contribuer à la formation initiale de ces derniers par des concours de recrutement ou des offres de bourses aux étudiants admis dans les écoles, académies et instituts spécialisés.

La formation initiale peut être à l'initiative du gens de mer ou de l'employeur.

➤ A l'initiative du gens de mer

Avant son recrutement ou embarquement, le gens de mer se fait former à ses frais et valide ses brevets auprès de la direction des affaires maritimes.

➤ A l'initiative de l'employeur

L'employeur peut financer la formation initiale du marin et en contrepartie lui faire signer une clause de dédit-formation.

#### Article 70 : Formation continue et renforcement de capacités

L'armateur doit proposer un plan de carrière au marin et favoriser sa formation continue conformément à la réglementation de l'Organisation maritime internationale (OMI).

#### Article 71 : Dédit-formation

Tout marin ayant bénéficié de formation ou d'actions de renforcement de capacités et de perfectionnement aux frais de l'employeur pour une période d'au moins trois (03) mois, est tenu de faire bénéficier en priorité audit employeur les acquis de sa formation.

La non observation des dispositions ci-dessus indiquées peut exposer le marin à des poursuites en remboursement des frais engagés pour la formation.

Dans tous les cas et sous réserve de la rupture du contrat d'embarquement pour faute, tout acte d'engagement dans le cadre de la clause de dédit formation doit faire l'objet d'un accord préalable entre les parties.

#### Article 72 : Formation pratique de certification

Durant son embarquement, la formation continue et la certification du marin sont à la charge de l'employeur. Le marin conserve son salaire de base pendant la durée de la formation.

6 21

29

29

29

29

**Article 73 : Changement d'emploi-mutation provisoire dans une catégorie inférieure ou intérim d'un emploi supérieur**

Lorsque le salarié doit assurer, temporairement à la demande de l'employeur, un emploi inférieur à celui qu'il occupe habituellement, son salaire et son classement antérieurs doivent être maintenus pendant la période correspondante. Toute décision d'affectation définitive d'un gens de mer à un poste inférieur à celui qu'il occupe soit pour nécessité de service soit pour une raison sociale quelconque doit faire l'objet d'une consultation de l'intéressé ou des représentants du personnel.

Le fait pour un gens de mer d'assurer provisoirement ou par intérim un emploi comportant un classement supérieur dans l'échelle hiérarchique ne lui confère pas automatiquement le droit aux avantages pécuniaires ou autres attachés audit emploi.

Toutefois, la durée de ces fonctions temporaires ne peut excéder deux (02) mois. Passé ce délai, l'employeur doit régler définitivement la situation du gens de mer, c'est-à-dire :

- soit le reclasser dans la catégorie correspondant au nouvel emploi occupé ;
- soit lui rendre son précédent emploi.

Dans les cas visés ci-dessus où l'employeur peut prolonger au-delà des deux (02) mois la durée de l'intérim, le gens de mer percevra, à compter du troisième mois, une indemnité pour remplacement ou intérim égale à l'écart entre son propre salaire de base et le salaire minimum de la catégorie provisoirement occupée.

Les autres avantages afférents à cet emploi autre que la prime d'ancienneté, seront arrêtés par un accord entre les parties.

**CHAPITRE 4 : CLASSIFICATION ET RECLASSEMENT**

**Article 74 : Classifications professionnelles**

La classification professionnelle des gens de mer est annexée à la présente convention collective.

**Article 75 : Reclassement à la suite d'un accident ou d'une maladie ayant entraîné une réduction de capacité**

A la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle ou non professionnelle, le gens de mer ayant fait objet de réduction de capacité à titre permanent, l'employeur peut sous réserve des dispositions légales et réglementaires, lui proposer un emploi de catégorie inférieure qui correspond à ses capacités résiduelles.

Les capacités résiduelles du gens de mer sont constatées par un certificat médical délivré par un médecin agréé gens de mer. Le gens de mer est alors rémunéré conformément à sa nouvelle classification.

## CHAPITRE 5 : INDEMNITES ET PRIMES DIVERSES

### Article 76 : Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté la durée totale de services maritimes ou assimilés accomplie par un gens de mer chez un ou plusieurs amateurs ou dans une ou plusieurs sociétés du secteur maritime.

Comptent comme temps de service au regard du droit à la prime d'ancienneté :

- l'absence du gens de mer dans la limite de six (06) mois, en cas de maladie dûment constatée par un médecin agréé des gens de mer. Ce délai est prorogé jusqu'au remplacement du travailleur ;
- la période d'indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;
- les périodes de congés de maternité et ses suites ;
- la grève ou le lock-out déclenché dans le respect de la procédure de règlement des conflits collectifs ;
- les absences pour congés payés ou permissions exceptionnelles prévues par la présente convention.

Par exceptions aux dispositions du paragraphe ci-dessus, les gens de mer sont admis au bénéfice de la prime d'ancienneté lorsqu'ils atteignent la durée de présence nécessaire à son attribution à la suite de plusieurs embauches dans le secteur maritime si leurs départs précédents ont été provoqués par :

- une compression de personnel ou suppression d'emploi ;
- les absences pour raisons personnelles dans la limite de dix (10) jours ;

Une prime d'ancienneté consistant dans la majoration du salaire minimum de base catégorielle du gens de mer lui sera allouée dans les conditions suivantes :

- 2% après vingt (20) mois de service ;
- 1% à partir de la troisième année avec un maximum de 30%.

### Article 77 : Frais de déplacement

Les gens de mer sont appelés à se déplacer pour les nécessités du service sur ordre de l'employeur ou de ses représentants. A cet effet, leurs frais de déplacement leurs sont remboursés au réel sur justificatif ou sur la base d'un forfait qui a fait l'objet d'un accord entre l'employeur et le gens de mer.

### Article 78 : Prime de fêtes de fin d'année

Au 31 décembre de chaque année, les gens de mer bénéficient d'une prime de 1/12 du salaire total de l'année en cours pour ceux qui ont effectué douze (12) mois de travail et au prorata pour les autres.

6

### Article 79 : Prime de risque de mer

La prime de risque de mer est accordée aux gens de mer en fonction du niveau de risque encouru dans l'exercice de leurs fonctions. La fixation de cette prime est laissée à la libre appréciation des parties.

### Article 80 : Prime de responsabilité

La prime de responsabilité est attribuée à tout gens de mer assurant les fonctions de commandement (capitaine, chef mécanicien à bord ou toute autre personne assurant les fonctions de responsabilité). La fixation de cette prime est laissée à la libre appréciation des parties.

### Article 81 : Autres primes et indemnités

D'autres primes et indemnités sont accordées au sein des armements ou des entreprises en fonction de la nature des activités, des conditions d'emplois et à la nature des postes occupés par les gens de mer. La fixation de cette prime est laissée à la libre appréciation des parties.

## **TITRE IX : CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE A BORD**

### **CHAPITRE 1 : DUREE DU TRAVAIL**

#### Article 82 : Heures de travail ou Quart

L'heure de travail ou quart est le temps durant lequel le gens de mer est tenu d'effectuer un travail pour l'armateur y compris le temps consacré à une formation professionnelle.

Le temps de travail effectif est de quarante (40) heures hebdomadaires.

Les heures de travail assurées par un service de « QUART » par roulement de nuit et jour, samedi, dimanche et jours fériés sont de huit (08) heures par jour.

Elles sont rémunérées au même taux que celles prévues pour le travail de jour en semaine.

Le nombre maximal d'heures de travail ne doit pas dépasser :

- 14 heures par période de 24 heures ;
- 72 heures par période de 7 jours.

#### Article 83 : Repos hebdomadaire

Les gens de mer ont droit à un repos hebdomadaire. Il est interdit de les faire travailler plus de six (6) jours par semaine.

Pour ceux qui sont dans un roulement de quart, les jours de repos peuvent être n'importe quel jour de la semaine.

Tout travail effectué le jour du repos hebdomadaire est interdit sauf s'il résulte de circonstances imprévues et que sa durée n'excède pas deux (2) heures.

#### Article 84 : Dérogations exceptionnelles

Dans les cas suivants le repos hebdomadaire peut être suspendu :

- travaux urgents nécessitant une exécution immédiate pour des opérations de sauvetage ou prévenir ou réparer des accidents. Le repos hebdomadaire supprimé donne lieu à une compensation ou est considéré comme heures supplémentaires s'il n'est pas récupéré. Le repos hebdomadaire ne peut être suspendu pour le jeune de moins de 18 ans ;
- unités fonctionnant en continu (Ports, navires, plates-formes.) : le repos hebdomadaire peut être différé.

Par ailleurs, le repos hebdomadaire peut être réduit pour :

- travaux de nettoyage ;
- travaux de maintenance ne pouvant s'effectuer que les jours de repos.

#### Article 85 : Heures de repos ou de récréation

L'heure de repos ou de récréation est le temps qui n'est pas compris dans la durée du travail. Cette expression n'inclut pas les interruptions de courte durée. C'est le temps où le travailleur va vaquer à des occupations personnelles.

Toutefois, le travailleur peut être rappelé pour des impératifs de sécurité du navire ou de l'équipage ou lorsque le navire est en manœuvre.

Le nombre minimal d'heures de repos ne doit pas être inférieur à :

- 10 heures par période de 24 heures ;
- 77 heures par période de 7 jours.

#### Article 86 : Affichage des heures de travail et de repos

Il doit être affiché à un endroit facilement accessible un tableau précisant l'organisation du travail à bord, qui doit indiquer pour chaque fonction au moins :

- le programme du service à la mer et au port ;
- le nombre maximal d'heures de travail ou le nombre minimal d'heures de repos prescrit par la législation nationale.

#### Article 87 : Registres des heures de travail et de repos des gens de mer

Des registres des heures quotidiennes de travail ou de repos des gens de mer doivent être tenus pour qu'il soit possible de veiller au respect des conventions et réglementations.

#### Article 88 : Requisitions à bord du navire

Dans le but d'assurer la sécurité immédiate du navire, des personnes à bord ou de la cargaison ou pour porter secours à d'autres navires ou aux personnes en détresse, le

capitaine pourra suspendre les horaires normaux de travail ou de repos et exiger qu'un marin accomplisse les heures de travail nécessaires jusqu'au retour à une situation normale.

Le retour à une situation normale permet au capitaine de faire en sorte que tout marin ayant effectué un travail alors qu'il était en période de repos selon l'horaire normal bénéficie d'une période de repos adéquate.

#### **Article 89 : Repos des travailleurs de moins de 18 ans**

En mer comme au port, les dispositions ci-après devraient s'appliquer à tous les jeunes gens de mer de moins de 18 ans :

- l'horaire de travail ne devrait pas excéder 8 heures par jour ni 40 heures par semaine et les intéressés ne devraient effectuer d'heures supplémentaires que lorsque cela est inévitable pour des raisons de sécurité ;
- une pause suffisante devrait être accordée pour chaque repas et une pause d'au moins une heure devrait être assurée pour prendre le repas principal ;
- un repos de quinze (15) minutes intervenant aussitôt que possible après la fin d'une période de travail de deux (02) heures devrait être assuré.

### **CHAPITRE 2 : RECUPERATION, HEURES SUPPLEMENTAIRES ET JOURS FERIES**

#### **Article 90 : Récupération**

Les heures de récupération surviennent lorsqu'une difficulté empêche les salariés d'exercer en partie ou totalement leurs fonctions pendant une certaine durée.

Les événements suivants peuvent donner lieu à récupération :

- intempéries ou cas de force majeure ;
- inventaire ;
- mise en indisponibilité du navire pour gros travaux d'entretien périodique.

#### **Article 91 : Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail, sur accord de l'employeur.

Les taux de rémunération des heures supplémentaires doivent dans tous les cas être supérieurs d'au moins 25% au taux horaire du salaire de base.

Dans le secteur maritime, il y a deux (2) systèmes de travail à savoir : le travail de quart lié à la conduite du navire et des installations et le travail journalier lié à l'entretien des machines et ponts.

En ce qui concerne le travail de quart, il est assuré de la façon suivante : quatre (4) heures le jour, suivi d'un repos de huit (8) heures et une reprise de quatre (4) heures la nuit.

S'agissant du travail journalier lié à l'entretien des machines et ponts, il est exercé pendant huit (8) heures.

Les heures supplémentaires sont décomptées à partir de la 41<sup>ème</sup> heure et sont payées conformément au tableau ci-après :

Heures supplémentaires	
Pour les premières heures (de la 41 <sup>e</sup> à la 48 <sup>e</sup> heures)	25 % du taux horaire du salaire de base
Pour les huit (8) heures suivantes	35% du taux horaire du salaire de base
Au-delà des huit (8) heures et pour les heures supplémentaires accomplies les dimanches	65% du taux horaire du salaire de base
Jours fériés	100%

### **Article 92 : Jours fériés**

Les jours fériés sont fixés par la législation en vigueur ou celle du pavillon. Ils sont affichés sur les lieux de travail. Les travailleurs sous astreinte les jours fériés sont payés au double du taux horaire.

Les jours fériés ne sont pas déductibles des congés ou des temps de repos.

### **Article 93 : Travail des femmes**

Il est interdit aux femmes, les travaux de nature à porter atteinte à leur capacité de procréation, ceux affectant leur santé ou celle de leur enfant.

Toute femme enceinte, dont l'état a été constaté par un médecin, peut quitter le travail après avoir informé sa hiérarchie ou un collègue de bureau et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture de contrat.

A l'occasion de son accouchement, et sans que cette interruption puisse être considérée comme une cause de rupture du contrat, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant quatorze (14) semaines consécutives.

Quand l'accouchement a lieu après la date qui était présumée, le congé pris antérieurement est, dans tous les cas, prolongé jusqu'à la date effective et la durée du congé à prendre obligatoirement après l'accouchement ne sera pas réduite.

La suspension peut être prolongée de trois (03) semaines en cas de maladie dûment constatée, et résultant de la grossesse, des couches ou en cas de grossesses multiples ou pour des causes intéressant la santé de l'enfant.

Dans tous les cas, la femme a droit, pendant la période de suspension de contrat de travail, à la charge de la Caisse nationale de sécurité sociale, à une indemnité égale à la moitié du

6

salaires qu'elle percevait au moment de la suspension de son contrat de travail, l'autre moitié étant à la charge de l'employeur.

Pendant la période de quinze (15) mois qui suit la naissance de l'enfant, la mère a droit à des repos pour l'allaitement. La durée totale de ces repos ne peut dépasser une (1) heure par jour de travail.

La mère peut, pendant cette période, quitter son travail sans préavis et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Toute clause contraire aux dispositions du présent article, est nulle et de nul effet.

#### **Article 94 : Jeunes travailleurs**

Sous réserve des dispositions relatives à l'apprentissage, les enfants, de l'un ou l'autre sexe, ne peuvent être employés à bord d'un navire, ni réaliser aucun type de travail maritime, même pour leur propre compte, avant l'âge de dix-huit (18) ans. sauf dérogation de l'autorité compétente.

Les enfants de plus de seize (16) ans peuvent effectuer des travaux légers. Dans ce cas, les employeurs sont tenus d'adresser une déclaration préalable à l'inspecteur du travail et des lois sociales en y joignant l'autorisation parentale.

L'âge minimum autorisé au moment de l'entrée en vigueur initiale de la présente convention est de seize (16) ans.

L'emploi, l'engagement ou le travail à bord d'un navire de toute personne de moins de seize (16) ans est interdit. Le travail de nuit par un gens de mer de moins de dix-huit (18) ans est également interdit.

Aux fins de la présente convention, le terme « nuit » est défini conformément à la législation locale où se trouve le navire et à la pratique nationale du pavillon du navire. Il couvre généralement une période qui va de 22 heures à 05 heures du matin.

Une dérogation à la stricte observation de la restriction concernant le travail de nuit peut être décidée par l'autorité compétente quand :

- la formation effective des gens de mer concernés dans le cadre de programmes et plans d'études établis pourrait en être compromise ;
- la nature particulière de la tâche ou un programme de formation agréé exige que les gens de mer visés par la dérogation travaillent la nuit et l'autorité décide, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, que ce travail ne portera pas préjudice à leur santé ou à leur bien-être ;
- l'emploi ou l'engagement des gens de mer de moins de dix-huit (18) ans n'est susceptible de compromettre leur santé ou leur sécurité.

## CHAPITRE 3 : CONGES

### Article 95 : Durée du congé

Les congés payés des gens de mer sont définis conformément à la loi portant code de la marine marchande

Le droit aux congés payés annuels doit être calculé sur la base d'un minimum de 3 jours par mois calendaire d'emploi.

Pour la détermination de la durée du congé, les situations suivantes sont considérées comme temps de travail effectif :

- absence du gens de mer, en cas de maladie non professionnelle dûment constatée par un médecin agréé des gens de mer ;
- indisponibilité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle jusqu'à la consolidation de la blessure ou la guérison de la maladie ;
- congé de maternité de la femme salariée ;
- grève ou le lock-out, si ceux-ci ont été déclenchés en respectant la procédure de règlement des conflits collectifs du travail ;
- mise à pied du gens de mer ;
- les périodes passées en stage de formation, de perfectionnement professionnel ou les voyages d'études organisés par l'employeur ;
- séminaires syndicaux et les permissions d'absences exceptionnelles tels que définis par la présente convention.

### Article 96 : Permissions d'absences

Les permissions d'absences exceptionnelles avec salaire peuvent être accordées aux gens de mer sur leur demande. Elles ne peuvent excéder quinze (15) jours par an.

Toutefois, des permissions d'absences exceptionnelles, dans les limites fixées ci-dessous, non déductibles du congé périodique et n'entraînant aucune réduction de salaire, peuvent être accordées au travailleur pour les événements suivants, à justifier par la présentation d'une attestation délivrée par les autorités dûment qualifiées à cet effet :

- aux représentants dûment mandatés du syndicat des gens de mer à l'occasion des congrès professionnels syndicaux dans la limite de dix (10) jours par an ;
- aux travailleurs désignés pour siéger aux commissions paritaires à l'occasion de l'exercice de leur mandat ;
- aux travailleurs désignés pour participer aux séminaires syndicaux nationaux de formation dans la limite d'un (01) mois par an ;
- aux gens de mer désignés pour participer aux séminaires syndicaux internationaux de formation dans la limite qui sera déterminée d'accord parties. Dans ce cas, il appartiendra aux syndicats ayant organisé la réunion ou les séminaires, de

déterminer de quelle façon et dans quelle limite (nombre de participants, durée etc.), il conviendra de faciliter cette participation ;

- aux candidats aux examens et concours de promotion interne dans la limite d'une (01) semaine calendaire par année.

Le gens de mer est tenu d'informer préalablement l'employeur de sa participation à ces commissions ou séminaires, et de s'efforcer de réduire au maximum la gêne que son absence causera à la marche normale de travail.

Par ailleurs, dans la mesure du possible, les permissions d'absences exceptionnelles avec salaire peuvent être également accordées aux gens de mer sur leur demande. Elles ne peuvent excéder quinze (15) jours par mois et sont déductibles du congé annuel.

#### Article 97 : Permissions pour raisons familiales

Les permissions non déductibles pour événements familiaux peuvent aussi être accordées dans les conditions suivantes, à l'occasion de certains d'évènements familiaux :

- mariage.....5 jours ;
- mariage d'un enfant .....2 jours ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur.....2 jours ;
- naissance au foyer.....3 jours ;
- baptême.....2 jours ;
- décès d'un (e) conjoint (e), d'un ascendant direct, d'un descendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur .....8 jours ;
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère.....3 jours ;
- déménagement.....2 jours.

Les permissions pour événements familiaux sont accordées sur présentation de pièces d'état civil ou autres pièces probantes et doivent faire l'objet de demande écrite préalable. Ces pièces doivent être présentées à l'employeur dans le délai le plus bref et au plus tard huit (8) jours après que l'événement ait eu lieu.

Les congés pour naissance au foyer doivent être pris dans la limite maximale d'un (1) an. Au-delà de cette période le travailleur ne peut plus y prétendre.

Toute reprise de travail suite à une permission doit être immédiatement signifiée à l'employeur.

#### Article 98 : Approvisionnement

Les navires doivent disposer d'un approvisionnement suffisant en vivres de bonne qualité et en eau potable qui doit être fourni gratuitement aux marins pendant la durée de leur engagement.

### Article 99 : Repas et cantine

Les gens de mer ont droit à la nourriture soit en nature soit en prime représentative de la nourriture.

La nourriture fournie à bord doit être de bonne qualité, suffisante et permanente.

### Article 100 : Literie et couchage

A bord des navires, l'armateur fournira :

- une (1) couchette ;
- un (1) matelas à ressorts ou à mousse avec étui plastifié ;
- deux (2) draps de lit ;
- deux (2) couvertures ;
- un (1) traversin ou oreiller avec étui plastifié.

Les draps de lit seront changés tous les quinze (15) jours, les matelas, les couvertures et les traversins ou oreillers chaque année et à l'embarquement de chaque nouvel occupant.

### Article 101 : Tenue de travail

Les gens de mer doivent disposer de tenue de travail réglementaire et adaptée à la charge de l'employeur.

Toutefois, des tenues spéciales seront fournies aux membres de l'équipage appelés à effectuer des travaux dans les citernes, tanks, bassets et carters de moteurs.

### Article 102 : Fourniture de logement et lieux de loisir

Tout armateur doit fournir et entretenir pour les gens de mer travaillant et vivant à bord un logement et des lieux de loisirs décentes afin de promouvoir leur santé et leur bien-être.

Lorsque, le logement à bord ne peut être assuré au gens de mer en service à bord d'un navire où il devrait être normalement logé, les frais inhérents à son logement sont à la charge de l'armateur.

## TITRE X : SECURITE SOCIALE DES GENS DE MER

### Article 103 : Assurance sociale

L'employeur doit obligatoirement s'affilier à la Caisse nationale de sécurité sociale pour permettre aux travailleurs de bénéficier des avantages découlant de cette affiliation.

Toutefois, les travailleurs qui se trouvent placés sous un régime plus favorable continuent à en bénéficier à titre personnel.

L'obligation de prélever les cotisations incombe à l'employeur. Cette obligation ne doit faire l'objet d'aucune transaction.

Les armateurs et les gens de mer peuvent améliorer contractuellement le régime obligatoire en souscrivant à d'autres assurances privées.

#### Article 104 : Assistance médicale

En cas de maladie ou d'accident du gens de mer, les frais d'assistance médicale sont supportés par l'armateur à savoir :

- frais médicaux et frais d'hospitalisation ;
- frais de rapatriement.

Les armateurs sont tenus de souscrire à une assurance groupe relative à la maladie et à l'accident pour faire face aux frais d'assistance médicale.

#### Article 105 : Navigation en zone de guerre

L'armateur s'engage à maintenir les couvertures d'assurance des navires si un navire devait naviguer vers ou dans une zone définie comme zone de guerre par les assureurs, il a l'obligation d'informer les travailleurs navigants et les agences de placement du personnel sur l'itinéraire et la destination du navire.

Les travailleurs navigants ont le droit de refuser de poursuivre le voyage. Dans ce cas, l'armateur ou le propriétaire du navire peut les remplacer. Les frais de rapatriement sont supportés par l'armateur ou le propriétaire du navire. Les navigants sont rémunérés au *pro rata* des jours embarqués sans pouvoir prétendre à une indemnisation pour la période restante de service à bord.

Les travailleurs navigants qui acceptent de continuer le voyage bénéficieront d'une prime exceptionnelle. Son montant est calculé pour le nombre de jours de stationnement ou de navigation du (des) navire(s) dans la zone de guerre. Cette prime journalière sera au minimum trois (3) fois le salaire journalier du travailleur navigant. La moitié de cette prime sera versée avant l'entrée dans la zone de guerre. Le reliquat de cette prime soit 50% sera versé au travailleur navigant sur son salaire du mois suivant.

### TITRE XI : SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

#### Article 106 : Considérations générales

Les parties à cette convention conviennent que les employeurs doivent assurer et garantir la sécurité et santé au travail des gens de mer. A cet effet, ils doivent notamment :

- fournir des équipements de protection individuelle et collective aux travailleurs (tenue, casque pour la tête, casque anti-bruit, gants, chaussures de sécurité etc...) ;
- assurer le suivi médical des travailleurs par le personnel de la médecine des gens de mer ;

- surveiller le milieu de travail et contrôler les conditions de travail et de vie à bord (l'hygiène générale du navire, les installations médicales et les pharmacies embarquées) ;
- mettre en place un comité de sécurité et santé au travail conformément à la réglementation en vigueur ;
- désigner des personnes responsables de sécurité et santé au travail à bord ou à terre.

**Article 107 : Soins de santé à bord en cas de risque professionnel**

Le travailleur navigant qui tombe malade ou qui est blessé à la suite d'un accident survenu à l'occasion du service à bord d'un navire ou d'un service pour le compte de l'armateur pendant la durée du contrat d'engagement maritime a droit à une assistance à la charge de l'armateur jusqu'à son débarquement.

En cas de maladie ou d'accident professionnel, les salaires du travailleur sont maintenus jusqu'à sa consolidation ou rétablissement. Les soins dus par l'armateur cessent dès que le travailleur est pris en charge par le régime national de sécurité sociale.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables au travailleur qui tombe malade entre la date de son embarquement et la date du départ du navire ou postérieurement à la date de son débarquement et avant tout autre embarquement. Dans ce dernier cas, il doit être établi que la maladie a été contractée au service du navire.

Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une incapacité de travail, l'armateur doit :

- verser la totalité du salaire au malade ou au blessé tant que celui-ci demeure à bord ou jusqu'à ce qu'il ait été rapatrié ;
- verser la totalité du salaire au malade ou au blessé à compter du rapatriement ou du débarquement de celui-ci au Togo dans la limite de quatre (04) mois suivant la date du débarquement.

Le travailleur qui est obligé de cesser son travail à la suite de blessures ou de maladie contractée pendant le service à bord du navire est débarqué et hospitalisé au port où se trouve le navire ou au premier port touché par le navire en attendant son rapatriement.

Le débarquement du travailleur et son hospitalisation sont décidés après avis du médecin du bord ou de tout autre médecin agréé par l'administration maritime de l'Etat du port déclarant que l'état du malade requiert son débarquement.

Lorsqu'un travailleur est débarqué dans un port étranger à la suite de blessures ou de maladie contractée à bord du navire, le consul ou le représentant diplomatique du Togo doit exiger du capitaine le dépôt de la somme présumée nécessaire au traitement et au rapatriement du travailleur blessé ou malade, auprès d'un organisme ou d'une caisse désignée par le consul.

Le capitaine est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires en vue d'assurer la garde des biens se trouvant à bord et qui appartiennent à un travailleur blessé ou malade, jusqu'à son débarquement.

L'assistance à la charge de l'armateur comprend :

- le traitement médical et la fourniture des médicaments et autres moyens thérapeutiques en qualité et quantité suffisante ;
- la nourriture et le logement ;
- le rapatriement s'il est débarqué hors du port d'embarquement ;
- le salaire pendant la période de prise en charge médicale, rapatriement compris.

Celui-ci n'est pas dû si la maladie ou la blessure a été causée par un fait intentionnel.

Les soins cessent d'être dus par l'armateur lorsque le marin est rétabli ou lorsque la blessure est consolidée. Ils cessent également d'être dus au plus tard à l'expiration d'un délai de quatre (04) mois à compter du jour où le travailleur a été débarqué à terre, au Togo.

L'assurance prend en charge le travailleur à partir du 5<sup>ème</sup> mois jusqu'à consolidation de la blessure.

#### **Article 108 : Soins de santé à terre en cas de risque professionnel**

Le travailleur qui tombe malade ou qui est blessé dans un accident survenu à l'occasion du service à terre pour le compte de l'armateur pendant la durée du contrat d'engagement maritime a droit à une assistance à la charge de l'armateur jusqu'à son rétablissement ou la consolidation des blessures.

Les soins dus par l'armateur cessent dès que le travailleur est pris en charge par le régime national de sécurité sociale ou est guéri de la maladie.

#### **Article 109 : Visites médicales périodiques**

Les travailleurs seront soumis à des visites médicales périodiques conformément à la réglementation en vigueur.

Ces visites peuvent être faites préalablement au premier embarquement et ensuite une fois par an suivant la réglementation en vigueur.

Les travailleurs doivent être en possession d'un carnet international de vaccinations et être à jour de vaccinations exigées en fonction des pays de destination.

## **TITRE XII : DISCIPLINE**

#### **Article 110 : Procédure disciplinaire**

L'ordre et la discipline à bord du navire relève du capitaine ou de son représentant. Le capitaine assure l'autorité à bord du navire et veille à la bonne exécution de l'expédition.

Lorsque le capitaine a connaissance d'un fait fautif, il procède immédiatement à une enquête. Il interroge l'intéressé sur les faits qui lui sont reprochés et entend les témoins.

Les résultats de l'enquête sont consignés dans un procès-verbal, signé du capitaine de l'intéressé et des témoins. Le procès-verbal doit contenir la faute relevée, les noms et les déclarations des témoins et les explications de l'intéressé. Ce procès-verbal est transcrit au registre disciplinaire.

### Article III : Des Sanctions disciplinaires

Toute faute ou manquement à la discipline peut entraîner sans préjudice de poursuites pénales, l'application des sanctions ci-après :

#### 1) Sanctions du premier degré

- la réprimande ;
- L'avertissement verbal ou écrit ;

#### 2) Sanctions du second degré

- le blâme ;
- la mise à pied de 1 à 8 jours avec privation de salaire ;
- la mise à pied aggravée de 9 à 15 avec privation de salaire ;
- le retard à l'avancement ;
- la rétrogradation ;
- le licenciement avec préavis ;
- le licenciement sans préavis en cas de faute lourde ou grave ;
- la consigne à bord du navire pour quatre (04) jours au plus ;
- les arrêts dans la limite de 15 jours avec ou sans suspension de salaire et avec ou sans continuation de service.
- Les arrêts dans la limite de 15 jours avec suspension de salaire et sans continuation de service.

La réprimande et l'avertissement peuvent être prononcés, dans le cas de fautes légères par le capitaine à l'encontre des membres de l'équipage et par l'armateur à l'égard des marins en réserve.

Les sanctions du second degré sont prononcées après avis du conseil de discipline devant lequel le travailleur est auditionné.

Le travailleur peut se faire assister d'un délégué du personnel ou d'un délégué syndical au cours de la procédure disciplinaire.

Les décisions du conseil sont notifiées à l'intéressé par écrit et communiquées à l'autorité compétente par tout moyen.

Aux termes de la présente convention, sont considérés comme fautes lourdes d'ordre professionnel sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente en ce qui concerne la gravité de la faute :

Le président de la commission doit transmettre par écrit, au plus tard, un rapport au Bureau international du Travail, au plus tard, un an après la date de la dernière réunion de la commission, indiquant les progrès réalisés et les problèmes non résolus.

Si les problèmes non résolus sont de nature technique, le rapport doit être accompagné d'un plan de mesures correctives pour résoudre les problèmes. Si les problèmes ne sont pas résolus, le rapport doit être accompagné d'un plan de mesures correctives et proposer une date limite en vue de résoudre le problème.

Si les problèmes ne sont toujours pas résolus, un rapport est envoyé au Bureau international du Travail et les organisations syndicales, des gens de mer et des armateurs sont informés.

Si l'inspecteur de contrôle constate que les problèmes ne sont pas résolus et que les conditions à bord sont dangereuses avec des infractions graves à la convention y compris la violation des droits des gens de mer, il peut ordonner l'immobilisation du navire jusqu'à ce que les manquements soient résolus ou qu'il soit satisfait de l'existence d'un plan de mesures correctives approprié.

## TITRE XIV : DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 111 : Commission d'interprétation

#### a) Composition de la commission

Il est institué une commission paritaire d'arbitrage et d'interprétation pour rechercher à l'annule une solution aux différends résultant de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective ainsi que des annexes qui en font partie intégrante.

La commission est présidée par le directeur des affaires maritimes ou son représentant, composé de cinq représentants du directeur général du travail, cinq (5) représentants titulaires et cinq (5) suppléants des organisations des employeurs, cinq (5) représentants titulaires et cinq (5) suppléants des organisations syndicales des travailleurs signataires de la convention.

#### b) Fonctionnement de la commission

Les modalités de fonctionnement de la commission sont déterminées par son règlement intérieur.

#### c) Asis de la commission

La partie qui desire soumettre un différend à la commission doit le faire par écrit au le plus tard, un an après la date de la dernière réunion de la commission, dans un délai d'un (1) mois sans cas de force majeure.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le texte de cet avis doit être signé par les représentants de la documentation. Le texte signé a les mêmes effets juridiques que les conventions de travail conclues à l'échelon collectif.

Le présent accord est l'objet d'un dépôt au greffe du tribunal de travail par la partie la plus diligente.

En cas de désaccord, les parties peuvent recourir au tribunal de travail compétent.

#### Article 115 : Conseil de discipline

En cas de besoin, il peut être créé dans les entreprises régies par la présente convention, un conseil de discipline dont l'accès peut être sollicité en matière de procédure disciplinaire pour faute lourde ou grave.

Le conseil de discipline est créé sur décision de l'employeur.

#### Article 116 : Accord d'établissement

Des accords d'entreprise ou d'établissements peuvent être élaborés au niveau de chaque entreprise de pens de mer pour gérer les situations particulières ou spécifiques propres à chaque état d'entreprise.

#### Article 117 : Dispositions non prévues

En cas de dispositions non prévues par la présente convention, les parties se réfèrent aux lois et réglementations ou à la pratique en vigueur sur le territoire national.

#### Article 118 : Entrée en vigueur

La présente convention entre en vigueur pour compter du 01 JAN 2024.....

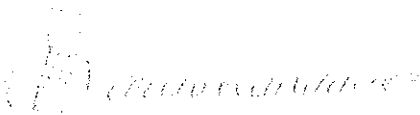
Adoptée à Lomé, le 28 SEPT 2023

Ont signé pour :

Les organisations mentionnées

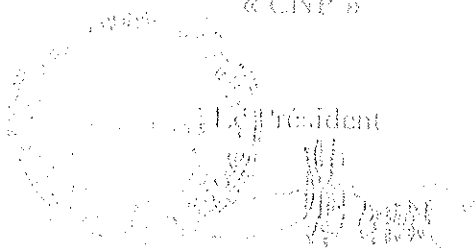
Fédération nationale des embarcations et  
armementiers du Togo et de la sous-  
région « UME-EMAR »

Le Président

  
E. ADANKHOU Ayaovi

Conseil national du patronat du Togo  
« CNP »

Le président

  
M. TATEGNON Comini Sedato

Les organisations syndicales

1. Le Syndicat national des agents de la douane et des impôts de l'Etat togolais « SYNDICAT NADIE »

*[Signature]*

M. HOUSSA NANA

Le Président  
UNDEGMI  
*[Signature]*  
M. Kéw Péré BOWAH SOWAVI

Syndicat des agents du remorquage et assistance maritime « SYNARAM »

Syndicat des travailleurs des compagnies de navigation maritime, aérienne de transit et des transports du Togo « STRANAVITTO »

Le Secrétaire général

*[Signature]*

M. HOUSSA NANA

Le Secrétaire général  
*[Signature]*  
M. Kéw Péré BOWAH SOWAVI

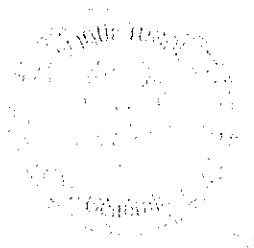
Syndicat national des pêcheurs du Togo « SYNAPPE TO »

Le Secrétaire général

*[Signature]*

M. ADAMI AYOUMAMADOU Abdou-  
Derrim

3/12



Le Directeur général du travail

M. Kéw Péré BOWAH SOWAVI



ANNEXES



Officier supérieur  
hautement qualifié  
exerçant un  
commandement par  
délégation d'autorité

Brevet de  
Second  
Capitaine ;  
Brevet de  
Capitaine de  
Première  
Classe ;  
Brevet de  
Officier  
Machiniste de  
Troisième classe ;  
Diplôme  
d'Officier  
Électricien de  
Troisième classe.

Brevet de  
Capitaine au  
Long Cours ;  
Brevet de Chef  
Machiniste de  
Troisième classe ;  
Licence de  
pilotage ;  
Certificat  
d'expertise  
maritime OMI.

Chef Mécanicien de  
Troisième classe ;  
Capitaine patron  
de navire de Troisième  
classe ;  
Capitaine de navire  
de Troisième classe  
de commerce  
de long cours.

agent C2 promu.

- Commandant no limit ;
- Chef Mécanicien no  
limit ;
- Commandant  
d'armement
- Pilote ;
- Patron de remorqueur  
de classe  
exceptionnelle ;
- Expert maritime  
certifié OMI ;
- Super intendant ;

agent C3 promu.

ANNEXE 1 - LISTE DES FONCTIONS ET DES TITRES TECHNIQUES

Catégorie	Définition de la catégorie	Formations, Diplôme, Brevet	Poste d'emploi ou titre technique
XVI	Matelot qualifié ayant le commandement sur les autres	Brevet de matelot	Patron de vedette ; Mécanicien de vedette Maître de Port ; Matelot très qualifié ; Cuisinier très qualifié ; Maître d'équipage (Bosco)  agent M1 promu.
XVII	Matelot qualifié ayant des responsabilités étendues	Brevet de matelot	Patron de vedette qualifié ; Conducteur de pilotine ; Mécanicien de vedette qualifié ; Timonier qualifié ; Maître d'équipage qualifié (Chef Bosco) ; Maître de Port ; Maître d'hôtel major ; Cuisinier major ; Graisseur major ; Electricien major ; Mécanicien major.  agent M1 promu.
XVIII	Superviseur de travaux	Brevet de matelot ou de capitaine 500	Maître de port principal ; Maître d'équipage principal (chef bosco secteur) ; - Patron de vedette très qualifié ; - Mécanicien de vedette très qualifié ; - Timonier très qualifié - Cuisinier ; Maître d'hôtel.  agent M2 promu.
XIX			Patron de vedette

Machine à vapeur de 100 CV  
Laitier qualifié de première main

Machine à vapeur de 100 CV  
Laitier

Machine à vapeur de 100 CV  
Laitier

Machine à vapeur de 100 CV  
Laitier

Machine à vapeur de 100 CV  
Laitier

Machine à vapeur de 100 CV  
Laitier

Agent des postes.

ANNEXE 1 - REQUISITION DES MATIÈRES

Niveau	Description des tâches	Formation	Poste d'emploi ou titre technique
1	<p>Assistance de la machine</p> <p>Effectuant des travaux courants sur le pont et à la machine</p> <p>Effectuant un travail de maintenance par une pratique sur le pont.</p>	<p>Baccalauréat, Diplôme, Brevet</p>	<p>Matelot novice ;</p> <p>Aide conducteur ;</p> <p>Aide mécanicien ;</p> <p>- Matelot ordinaire ;</p> <p>- Matelot peintre ;</p> <p>- Nettoyeur ;</p> <p>- Laveur ;</p> <p>agent E3 promu,</p> <p>Matelot qualifié ;</p> <p>Graisseur ;</p> <p>Mécanicien ;</p> <p>agent E2 promu,</p>
2	<p>Effectuant à bord des travaux exigeant une habileté et des connaissances professionnelles</p>		<p>Matelot expérimenté ;</p> <p>Aide cuisinier ;</p> <p>Garçon de carré ;</p> <p>agent E1 promu,</p>

**ANNEXE 1 - TITRE I - ÉVALUATION DES SALAIRES**

**Tableau 1 - Salaires des membres d'équipage**

Les salaires sont exprimés en francs congolais (FC) et en dollars américains (\$).

Catégorie	Niveau	Coefficient	1400	
			Salaires	Salaires
			horaire	de base en francs (à 2500F/mois)
Capitaine côtier	CA	100%	1 400	350 000
Chief mécanicien de 2ème classe	CM	85%	1 190	297 500
Second Capitaine côtier	CA	80%	1 120	280 000
3ème Chef bord	CB	75%	1 050	262 500
Officier électricien 2ème classe	OE	70%	980	245 000
Officier mécanicien 3ème classe	OM	65%	910	227 500
Maître machine très qualifié	M1	60%	840	210 000
Maître d'équipage principal (chef Bosco) (M2)	M2	55%	770	192 500
Maître de vedette très qualifié	M1	50%	700	175 000
Mécanicien de vedette non qualifié	M1	45%	630	157 500
Électricien très qualifié	M3	37%	518	129 500
Patron de vedette qualifié	M2	30%	420	105 000
Conducteur de pilotine	M1	30%	420	105 000
Maître de vedette qualifié	M1	27%	378	94 500
Maître d'équipage qualifié (Chef Bosco)	M2	30%	420	105 000
Maître d'hôtel major	M2	30%	420	105 000
Matelot très qualifié	M1	30%	420	105 000
Cuisinier très qualifié	M1	30%	420	105 000
Maître d'équipage (Bosco)	M1	31%	476	119 000
Matelot expérimenté	M1	27%	378	94 500
Matelot qualifié	M3	25%	350	87 500
Carpenter	M3	23%	322	80 500
Mécanicien	M3	23%	322	80 500
Maître de vedette non qualifié	M1	27%	378	94 500
Matelot peintre	M2	22%	308	77 000
Matelot armement sur coffre	M2	22%	308	77 000
Maître de vedette	M1	20%	280	70 000
Maître de machine	M1	20%	280	70 000

GRILLE SALARIALE DES GENS DE MER : Navigation de commerce

Navires de tonnage compris entre 500 et 1500 UMS

1000 UMS

Taux horaire

1500

Equipage	Catégorie	Taux	Salaire horaire	Salaire de base en franc cfa 250H/mois
				250
Capitaine côtier	C3	100%	1 500	3 750 000
Chef mécanicien de 2ème classe	C3	85%	1 275	3 187 500
Second capitaine côtier	C2	80%	1 200	3 000 000
1 er Lieutenant	C2	75%	1 125	2 812 500
Officier électricien 2ème classe	C2	70%	1 050	2 625 000
Officier mécanicien 3ème classe	C1	65%	975	2 437 500
Maître machine très qualifié	C1	60%	900	2 250 000
Maître d'équipage principal (chef Bosco secteur)	M3	55%	825	2 062 500
Patron de vedette très qualifié	M3	50%	750	1 875 000
Mécanicien de vedette très qualifié	M3	45%	675	1 687 500
Patron de vedette qualifié	M2	42%	630	1 575 000
Conducteur de pilotine	M2	42%	630	1 575 000
Mécanicien de vedette qualifié	M2	37%	555	1 387 500
Maître d'équipage qualifié (Chef Bosco)	M2	30%	450	1 125 000
Maître d'hôtel major	M2	30%	450	1 125 000
Matelot très qualifié	M1	30%	450	1 125 000
Cuisinier très qualifié	M1	30%	450	1 125 000
Maître d'équipage (Bosco)	M1	34%	510	1 275 000
Matelot expérimenté	E4	27%	405	1 012 500
Matelot qualifié	E3	25%	375	937 500
Graisseeur	E3	23%	345	862 500
Mécanicien	E3	23%	345	862 500
Matelot ordinaire	E2	22%	330	825 000
Timonier (conducteur speed boat)	E2	22%	330	825 000
Matelot peintre	E2	22%	330	825 000
Matelot amarreur sur coffre	E2	22%	330	825 000
Matelot novice	E1	20%	300	750 000
Aide mécanicien	E1	20%	300	750 000

# GRILLE SALARIALE DES GENS DE MER : Navigation de commerce

Navires de tonnage compris entre 1501 et 3000 UMS

2000 UMS

Taux horaire :

1700

Equipage	Catégorie	Taux	Salaire horaire	Salaire de base en franc cfa 250H/mois
Commandant	C4	100%	1 700	425 000
Chef Mécanicien	C4	90%	1 530	382 500
Second capitaine	C3	80%	1 360	340 000
Capitaine côtier (STCW 3000)	C3	80%	1 360	340 000
Chef mécanicien de 2ème classe	C3	75%	1 275	318 750
Second capitaine	C2	60%	1 020	255 000
1er Lieutenant	C2	55%	935	233 750
Officier mécanicien 2ème classe	C2	60%	1 020	255 000
Officier électricien 2ème classe	C2	55%	935	233 750
Chef de quart	C1	50%	850	212 500
Officier mécanicien 3ème classe	C1	45%	765	191 250
Maître machine très qualifié	C1	40%	680	170 000
Maître d'équipage principal M4 promu C1	C1	50%	850	212 500
Maître d'équipage qualifié (Chef Bosco)	M2	30%	510	127 500
Maître d'hôtel major	M2	30%	510	127 500
Cuisinier major	M2	30%	510	127 500
Graisser major	M2	25%	425	106 250
Electricien major	M2	25%	425	106 250
Mécanicien major	M2	25%	425	106 250
Matelot très qualifié M1 promu M2	M2	25%	425	106 250
Matelot expérimenté	E4	23%	391	97 750
Aide cuisinier	E4	23%	391	97 750

**GRILLE SALARIALE DES GENS DE MER : Navigation de commerce**

Nzovires de tonnage compris entre 3001 et 5000 UMS

4000 UMS

Taux horaire

2100

Equipage	Catégorie	Taux	Salaire horaire	Salaire de base en franc cfa
				250H/mois
				250
Commandant no limit	C4	100%	2 100	525 000
Chef Mécanicien no limit	C4	90%	1 890	472 500
Second capitaine	C3	80%	1 680	420 000
Second mécanicien	C3	75%	1 575	393 750
Troisième officier	C2	60%	1 260	315 000
Quatrième officier	C2	55%	1 155	288 750
Troisième mécanicien	C2	60%	1 260	315 000
Officier électricien 2ème classe	C2	55%	1 155	288 750
Chef de quart	C1	50%	1 050	262 500
Quatrième mécanicien	C1	45%	945	236 250
Maître machine très qualifié	C1	40%	840	210 000
Maître d'équipage principal M4 promu C1	C1	50%	1 050	262 500
Maître d'équipage qualifié (Chef Bosco)	M2	30%	630	157 500
Maître d'hôtel major	M2	30%	630	157 500
Cuisinier major	M2	30%	630	157 500
Graisser major	M2	25%	525	131 250
Electricien major	M2	25%	525	131 250
Mécanicien major	M2	25%	525	131 250
Matelot très qualifié M1 promu M2	M2	25%	525	131 250
Matelot expérimenté	E4	23%	483	120 750
Aide cuisinier	E4	23%	483	120 750

# GRILLE SALARIALE DES GENS DE MER : Navigation de commerce

Navires de tonnage supérieur à 5000 DMS

Taux horaire

6000

Equipage	Catégorie	Indice de base	Salaire horaire	Salaire de base en franc cfa
				250H/mois
				250
Commandant no limit	C4	100%	6 000	1 500 000
Chef Mécanicien no limit	C4	90%	5 400	1 350 000
Second capitaine	C3	80%	4 800	1 200 000
Second mécanicien	C3	75%	4 500	1 125 000
Troisième officier	C2	60%	3 600	900 000
Quatrième officier	C2	55%	3 300	825 000
Troisième mécanicien	C2	60%	3 600	900 000
Officier électricien 2ème classe	C2	55%	3 300	825 000
Chef de quart	C1	50%	3 000	750 000
Quatrième mécanicien	C1	45%	2 700	675 000
Maître machine très qualifié	C1	40%	2 400	600 000
Maître d'équipage principal M4 promu C1	C1	50%	3 000	750 000
Maître d'équipage qualifié (Chef Bosco)	M2	30%	1 800	450 000
Maître d'hôtel major	M2	30%	1 800	450 000
Cuisinier major	M2	30%	1 800	450 000
Graisser major	M2	28%	1 680	420 000
Electricien major	M2	28%	1 680	420 000
Mécanicien major	M2	28%	1 680	420 000
Matelot très qualifié M1 promu M2	M2	28%	1 680	420 000
Matelot expérimenté	E4	26%	1 560	390 000
Aide cuisinier	E4	26%	1 560	390 000

# GRILLE SALARIALE DES GENS DE MER : Navigation de pêche

Navires de tonnage inférieur à 500 UMS

Taux horaire

1400

Equipage	Catégorie	Taux	Salaire horaire	Salaire de base en franc cfa
				250H/mois
Capitaine côtier	C3	100%	1 400	250 350 000
Chef mécanicien	C3	85%	1 190	297 500
Second capitaine côtier	C2	80%	1 120	280 000
Lieutenant/Timonier	C2	75%	1 050	262 500
Officier électricien	C2	70%	980	245 000
Maître d'équipage principal (Bosco)	C1	60%	840	210 000
Maître machine très qualifié	M3	55%	770	192 500
Cuisinier	M1	30%	420	105 000
Matelot qualifié	M2	37%	518	129 500
Graissecur	M2	37%	518	129 500
Nettoyeur	E2	27%	378	94 500

M,

## GRILLE SALARIALE DES GENS DE MER : Navigation de pêche

Navires de tonnage entre 500 à 1500 UMS

Taux horaire

2000

Equipage	Catégorie	Taux	Salaire horaire	Salaire de base en franc cfa 250II/mois
				250
Capitaine côtier	C3	100%	2 000	500 000
Chef mécanicien	C3	85%	1 700	425 000
Second capitaine côtier	C2	80%	1 600	400 000
Lieutenant/Timonier	C2	75%	1 500	375 000
Officier électricien	C2	70%	1 400	350 000
Maître d'équipage principal (Bosco)	C1	60%	1 200	300 000
Maître machine très qualifié	M3	55%	1 100	275 000
Cuisinier	M1	35%	700	175 000
Matelot qualifié	M2	50%	1 000	250 000
Graisser	M2	50%	1 000	250 000
Nettoyeur	E2	50%	1 000	250 000

**GRILLE DE SALAIRE DE BASE MINIMUM (NAVIGATION AUXILIAIRE) APPLICABLE UNIQUEMENT AUX NAVIGANTS DÉTENTEUR DE BREVET**

**GROUPE PROFESSIONNEL I : Personnel d'Exécution (P-E)**

ECHOLON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
E1	60 454	64 339	68 224	72 111	75 996	79 881	83 767	87 652	91 537	95 423	99 309	103 193	107 078	110 963	114 850	118 735
E2	68 901	77 704	86 607	94 308	102 610	110 911	119 212	127 513	135 815	144 117	152 418	160 720	169 021	177 324	185 626	193 927
E3	76 327	85 545	94 765	103 983	113 202	122 420	131 638	140 857	150 075	159 294	168 512	177 730	186 949	196 167	205 387	214 605
E4	80 238	90 358	99 987	109 616	119 245	128 874	138 503	148 132	157 762	167 391	177 019	186 649	196 278	205 907	215 535	225 164

**GROUPE PROFESSIONNEL II: Personnel de Maîtrance (P-M)**

ECHOLON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
M1	94 348	104 389	114 428	124 467	134 508	144 546	154 587	164 626	174 665	184 706	194 744	204 785	214 824	224 863	234 904	244 942
M2	103 881	114 516	125 150	135 785	146 421	157 055	167 690	178 324	188 960	199 595	210 229	220 864	231 500	242 134	252 769	263 405
M3	148 672	168 357	188 040	207 724	227 407	247 092	266 775	286 459	306 142	325 826	345 510	365 193	384 878	404 561	424 245	443 928
M4	377 509	397 194	416 876	436 561	456 244	475 927	495 611	515 295	534 979	554 662	574 346	594 030	613 715	633 397	653 081	672 765

**GROUPE PROFESSIONNEL III : Personnel Officier (P-O)**

ECHOLON	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
O1	217 053	239 847	262 639	285 432	308 225	331 018	353 812	376 605	399 397	422 191	444 984	467 776	490 569	513 364	536 156	558 949
O2	234 148	256 940	279 733	302 528	325 320	348 113	370 905	393 699	416 492	439 284	462 077	484 872	507 664	530 457	553 250	576 043
O3	250 725	283 878	317 030	350 183	383 336	416 490	449 642	482 795	515 948	549 102	582 253	615 406	648 559	681 713	714 865	748 018
O4	643 384	676 537	709 690	742 842	775 996	809 149	842 302	875 454	908 608	941 761	974 913	1 008 065	1 041 219	1 074 372	1 107 525	1 140 678

ANNEXE 3 : DOCUMENTS ADMINISTRATIFS REQUIS AUX GENS DE MER :  
CONDITIONS D'OBTENTION, DUREE DE VALIDITE, DEROGATIONS

DOCUMENTS	CONDITIONS D'OBTENTION	DUREE DE VALIDITE
Livret intermédiaire maritime	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) être de nationalité togolaise</li> <li>2) être âgé de dix-huit (18) ans au moins ;</li> <li>3) être apte physiquement pour l'emploi envisagé ;</li> <li>4) satisfaire aux conditions de qualifications professionnelles exigées ;</li> <li>5) ne pas avoir été condamné à une peine criminelle ou correctionnelle ;</li> <li>6) sortir d'une école de formation maritime ou être non professionnel et répondre aux conditions exigées par la Convention du travail maritime et la Convention internationale sur les normes de formation des gens de mer ;</li> <li>7) se conformer aux conditions de formation du Global Maritime Distress and Safety System (GMDSS).</li> </ol> <p>Par dérogation aux conditions visées au point 2 de l'alinéa précédent, l'autorité maritime compétente peut autoriser l'embarquement de mineurs âgés d'au moins seize (16) ans aux fins d'apprentissage ou comme stagiaires.</p>	18 mois
Livret professionnel maritime	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) être de nationalité togolaise ;</li> <li>2) être âgé de dix-huit (18) ans au moins ;</li> <li>3) être apte physiquement pour l'emploi envisagé ;</li> <li>4) satisfaire aux conditions de qualifications professionnelles exigées ;</li> <li>5) ne pas avoir été condamné à une peine criminelle ou correctionnelle.</li> </ol> <p>Par dérogation aux conditions visées au point 2 de l'alinéa précédent, l'autorité maritime compétente peut autoriser l'embarquement de mineurs âgés d'au moins seize (16) ans aux fins d'apprentissage ou comme stagiaires.</p>	5 ans renouvelables

Certificat médical d'aptitude à la navigation	<p>confirmer que les documents d'identité ont été vérifiés sur le lieu de l'examen ;</p> <p>confirmer que la perception des couleurs, les acuités auditive et visuelle satisfont aux normes énoncées dans la section A-I/9 du code STCW ;</p> <p>confirmer l'évaluation des capacités physiques minimales des gens de mer telles qu'énoncées par les prescriptions du tableau B-I/9 du code STCW</p>	<p>Deux (2) ans au maximum pour les marins âgés de moins de 18 ans;</p> <p>Un (1) an pour les marins âgés de 18 ans et plus</p>
Pièce d'identité biométrique des marins ou badge d'accès aux installations portuaires		5 ans renouvelables
Brevet de capitaine au long cours	Se conformer aux conditions prévues à la section A-II/2 du code STCW	5 ans renouvelables
Brevet de capitaine de la navigation maritime	Se conformer aux conditions prévues à la section A-II/2 du code STCW pour le brevet de capitaine de la navigation côtière	5 ans renouvelables
Brevet de capitaine côtier	Se conformer aux conditions prévues à la section A-II/2 du code STCW pour le brevet de capitaine côtier	5 ans renouvelables
Brevet de lieutenant au long cours		5 ans renouvelables
Brevet de lieutenant chef de quart		5 ans renouvelables
Brevet d'officier mécanicien de 1ere classe	Se conformer aux conditions prévues aux sections A-III/1 ; A-III/2 et A-III/3 du code STCW pour le brevet d'officier mécanicien de 1ere classe	5 ans renouvelables
Brevet d'officier mécanicien de 2eme classe	Se conformer aux conditions prévues aux sections A-III/1 ; A-III/2 et A-III/3 du code STCW pour le brevet d'officier mécanicien de 2eme classe	5 ans renouvelables
Brevet d'officier mécanicien de 3eme classe	Se conformer aux conditions prévues aux sections A-III/1 ; A-III/2 et A-III/3 du code STCW pour le brevet d'officier mécanicien de 3eme classe	5 ans renouvelables
Brevet d'officier électricien	se conformer aux conditions de formation du Global Maritime Distress and Safety System (GMDSS)	5 ans renouvelables
Brevet d'opérateur radio	se conformer aux conditions de formation du Global Maritime Distress and Safety System (GMDSS)	5 ans renouvelables
Brevet de matelot qualifié « pont »	Se conformer aux conditions prévues à la section A-II/4 du code STCW pour le brevet de matelot qualifié pont	5 ans renouvelables

Brevet de matelot qualifié « machine »	Se conformer aux conditions prévues à la section A-III/1 du code STCW pour le brevet de matelot qualifié machine	5 ans renouvelables
Brevet de cuisinier	Suivre une formation professionnelle en cuisine	5 ans renouvelables
Brevet de maître d'hôtel	Suivre une formation professionnelle en hôtellerie	5 ans renouvelables
Licence de pilotage portuaire		5 ans renouvelables
Licence de remorquage portuaire		5 ans renouvelables
Certificat d'opérateur (GoC) Général radio	Se conformer à la Section A-IV/2 du code STCW pour le certificat général d'opérateur radio	5 ans renouvelables
Certificat d'opérateur (RoC) Restreint radio	Se conformer à la Section A-IV/2 du code STCW pour le certificat restreint d'opérateur radio	5 ans renouvelables
Autres Certificats de compétence		5 ans renouvelables

Graisseur	Il effectue des opérations courantes de maintenance des machines et des équipements. Il a pour mission de veiller à la bonne marche des navires. Il peut intervenir soit à quai, ou directement à bord d'un navire en déplacement, selon les besoins. Il nécessite une bonne condition physique et se doit de travailler en équipe pour effectuer la maintenance des machines. Il doit respecter à la lettre les normes de sécurité, afin de ne pas mettre sa vie et celle des autres en danger.
Maître graisseur	Il est chargé de la surveillance des machines ; il est le responsable direct des graisseurs et nettoyeurs, de l'inspection et de l'entretien
Nettoyeur	Il est l'ouvrier machine chargé de la propreté du compartiment machine et des tâches ne nécessitant pas de qualification spécifique
Novice machine	Il ne dispose d'aucune qualification et peut être assimilé à un nettoyeur
Ouvrier	Il est employé au chargement et au déchargement des navires
Matelot	Il exerce des fonctions polyvalentes sur le navire, sous les ordres du commandant de bord. Il participe activement aux manœuvres d'amarrage, à l'arrivée et au départ du navire. Il veille à l'entretien du navire et les activités de maintenance régulières lui sont dévolues. Il assure donc la sécurité du navire et de son chargement en effectuant des rondes de surveillance régulières. Il participe aux opérations de chargement et de déchargement du fret.
Matelot qualifié	Il est le marin qualifié pour le quart au pont comme à la machine à bord
Matelot léger	Il s'agit de jeune matelot généralement d'âge mineur et non encore qualifié
Novice pont	Marin âgé de 16 - 18 ans faisant parti du personnel pont.
Cuisinier	Il prépare les repas pour tout l'équipage. Il est responsable de la gestion des stocks alimentaires et de l'approvisionnement. Il organise et gère l'ensemble des activités de son personnel (aides cuisiniers)
Boulangier	Il fait du pain à bord
Aide cuisinier	Il assiste le cuisinier. Il exécute les tâches extrêmement diversifiées que lui demande le cuisinier
Maitre d'hôtel	Il assure le lien entre la cuisine et les sections du carré (bar, salon, cafeteria). Il gère la literie, le couvert. Il sert les produits consommables ; il sert également les officiers.
Garçon de carré	Il sert les officiers ; nettoie le couvert et les cabines des officiers.

### Travaux spéciaux :

- l'arrimage des marchandises dans les cales et sur le pont ;
- l'embarquement et le débarquement des marchandises et de la conduite des appareils de levage pendant les opérations ;
- le grèement des appareils de levage ;
- le nettoyage ou tous travaux dans les collecteurs d'échappement des moteurs ou des ballasts à combustibles ou à eau nécessitant des pénétrations à l'intérieur ;
- les grands travaux d'entretien ;
- le traitement des puits aux chaînes ;
- les travaux de visite périodique sur le moteur et les organes de propulsion ;
- le nettoyage de tanks à ciment, baryte, combustible et eau ;
- les opérations d'ancres ;
- la récupération des panneaux ;
- la récupération des filets.