

- c) le taux ou les taux de rémunération des heures supplémentaires, qui devraient dans tous les cas être supérieurs d'au moins 25 pour cent au taux horaire du salaire ou de la solde de base, devraient être prescrits par la législation nationale ou par convention collective, selon le cas;
- d) le capitaine, ou une personne désignée par lui, devrait tenir un registre de toutes les heures supplémentaires effectuées; ce registre devrait être émarginé par le marin à intervalles ne dépassant pas un mois.

2. Pour les gens de mer dont le salaire est intégralement ou partiellement forfaitaire :

- a) le contrat d'engagement maritime devrait spécifier clairement, s'il y a lieu, le nombre d'heures de travail censées être effectuées par le marin pour la rémunération prévue, ainsi que toutes allocations supplémentaires qui pourraient lui être dues en sus du salaire forfaitaire et dans quels cas;
- b) lorsque des heures supplémentaires sont payables pour des heures de travail effectuées en sus des heures couvertes par le salaire forfaitaire, le taux horaire devrait être supérieur d'au moins 25 pour cent au taux horaire de base correspondant à la durée normale du travail telle que définie au paragraphe 1 du présent principe directeur; le même principe devrait être appliqué aux heures supplémentaires couvertes par le salaire forfaitaire;
- c) pour la partie du salaire intégralement ou partiellement forfaitaire qui correspond à la durée normale du travail, telle que définie au paragraphe 1 a) du présent principe directeur, la rémunération ne devrait pas être inférieure au salaire minimum applicable;
- d) pour les gens de mer dont le salaire est partiellement forfaitaire, des registres de toutes les heures supplémentaires effectuées devraient être tenus et émarginés comme prévu au paragraphe 1 d) du présent principe directeur.

3. La législation nationale ou les conventions collectives pourraient prévoir que les heures supplémentaires ou le travail effectué le jour de repos hebdomadaire ou les jours fériés seront compensés par une période au moins équivalente d'exemption de service et de présence à bord ou par un congé supplémentaire en lieu et place d'une rémunération ou par toute autre compensation qu'elles pourraient prévoir.