
Ports de plaisance

BROCHURE JO 3183

IDCC 1182

Convention collective nationale du 8 mars 2012

[Étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct.]

Mod. par Avenant, 3 oct. 2013, étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des ports de plaisance (FFPP).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale des ports et docks CGT ;

Fédération FO de l'équipement des transports et des services ;

Fédération générale CFTC des transports ;

Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CFE-CGC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des ports de plaisance (FFPP).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale des ports et docks CGT ;

Fédération FO de l'équipement des transports et des services ;

Fédération générale CFTC des transports ;

Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CFE-CGC.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Article Préliminaire

Le présent avenant a pour objet de refondre l'ensemble des dispositions de la Convention Collective Nationale des Ports de Plaisance à l'exception de certaines dispositions.

En conséquence, restent en vigueur :

- l'intégralité de ses dispositions sur la formation professionnelle
- l'intégralité de l'annexe sur la classification (annexe I)
- l'intégralité de l'annexe sur la grille indiciaire (annexe II)
- l'annexe sur la valeur du point (annexe IV) en ses dispositions actuellement applicables et encore en vigueur, soit l'avenant 85 aux salaires en date du 26 mars 2013
- l'accord relatif à l'égalité professionnelle en date du 26 mars 2013, non encore étendu

Les dispositions du présent article annulent et remplacent l'ensemble des dispositions suivantes :

- le préambule
- les articles 1 à 4, 6 à 9, 12 à 28, 30 à 47, 49 à 52, 57 à 60
- l'annexe III sur le personnel d'encadrement
- l'intégralité de l'annexe sur les langues parlées (annexe V)
- l'avenant 11 du 30 mars 1989 relatif à la Médaille de la Fédération, étendu par arrêté du 19 juillet 1989
- le protocole d'accord du 30 mars 1989 relatif à la commission paritaire nationale, étendu par arrêté du 19 juillet 1989
- l'accord du 29 avril 1989 relatif à la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 4 août 1999, son avenant du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 10 juillet 2003 et son avenant n° 2 du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 10 juillet 2003
- l'avenant 35 du 29 avril 1999 relatif au compte épargne temps, étendu par arrêté du 4 août 1999.

— l'avenant 23 du 7 mars 1994 relatif au déroulement de carrière, étendu par arrêté 30 juin 1994 et l'avenant 50 du 24 avril 2003, étendu par arrêté du 7 juin 2004

— Les accords, étendus ou non de la convention collective non cités aux présentes et conclus antérieurement à la date de signature des présentes.

Titre I

Dispositions générales

Article 1

Objet et champ d'application

La présente convention collective nationale de travail étendue, conclue dans le cadre des dispositions des articles L. 2221-1, L. 2221-2 et L. 2261-19 du code du travail, règle les rapports entre les entreprises, établissements, organismes et institutions, concessionnaires, délégataires, gestionnaires ou exploitants de ports de plaisance maritimes, lacustres et fluviaux, d'une part, et leurs salarié(e)s, d'autre part.

Le champ d'application de la présente convention collective s'étend à l'ensemble du territoire de la France métropolitaine, de ses départements d'outre-mer et de Saint Pierre et Miquelon.

Compte tenu du caractère industriel et commercial de l'activité d'exploitation d'un port de plaisance qu'il soit maritime, lacustre ou fluvial et conformément aux dispositions des articles L. 2211-1 et L. 2233-1 et suivants du code du travail, la présente convention collective s'applique aux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), notamment aux ports de plaisance à gestion de droit public exploités en régie.

Sont toutefois exclus du champ d'application de la présente convention collective les agents de droit public sous statut de droit public.

Dans le cadre des dispositions du code du travail, la présente convention et ses annexes ont fait l'objet dès leur signature d'une extension à toutes les entreprises, établissements, organismes et institutions relevant du champ d'application ci-dessus défini.

Les dispositions de la présente convention collective annulent et remplacent les accords particuliers d'entreprises ou d'établissements, locaux ou régionaux, qui auraient pu être conclus antérieurement, mais sans préjudice des avantages acquis, comme précisé dans l'article 3.

Des annexes à la présente convention collective fixent les conditions particulières d'emploi propres aux différentes catégories de personnel.

Article 2

Durée, dénonciation, révision

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée et révisée selon les dispositions du code du travail.

Notamment, sous peine de nullité, la dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de chacune des autres parties, ainsi qu'à celle du ministère chargé du travail, par lettre recommandée avec avis de réception ;

Un préavis de six mois sera respecté lorsque l'une des parties contractantes envisage une révision de portée limitée. Elle peut présenter sa requête sans que celle-ci entraîne la dénonciation de l'ensemble.

(Al. exclu de l'extension par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct.) La partie qui dénoncera la présente convention collective ou en demandera la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte relatif aux points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les trente jours suivant l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation et selon les dispositions du Code du Travail.

Si avant la date d'expiration du préavis de dénonciation un accord se réalise au sein de la commission *mixte* (*Terme exclu de l'extension par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct.*), la présente convention collective demeure en vigueur dans les conditions déterminées par l'accord intervenu.

À défaut d'accord, la convention et ses annexes continuent à produire leurs effets sans limitation de durée.

Sauf accord des parties contractantes, aucune nouvelle demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision et portant sur les points soumis à cette révision.

Les dispositions du présent article ne peuvent être invoquées pour empêcher l'ouverture de discussions ayant pour objet l'adaptation de la présente Convention Collective avec toute nouvelle prescription légale.

Article 3

Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à la réduction d'avantages acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention par un salarié d'un port de plaisance qui l'emploie, que cet avantage provienne du contrat individuel de travail ou d'un accord.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants, chaque fois qu'elles sont plus avantageuses pour les salariés.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention ; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement.

Article 4

Publicité

Dans les ports de plaisance soumis à l'application de la convention collective, un avis doit être affiché aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.

Cet avis comporte l'intitulé de la convention collective et des accords applicables dans l'entreprise et précise le lieu où les textes sont tenus à disposition du personnel ainsi que les modalités leur permettant de les consulter (art. R. 2262-1 et R. 2262-3 du code du travail).

Titre II

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 5

Liberté d'expression - Liberté syndicale et liberté d'opinion

1

Liberté d'expression et obligation de discrétion

Le droit d'expression qui s'exerce de manière directe et collective, permet au salarié de faire connaître ses opinions sans passer par la voie hiérarchique ni par le canal des instances représentatives du personnel.

La liberté d'expression, distincte du droit d'expression, s'exerce dans l'entreprise et hors de celle-ci sous réserve pour le salarié de respecter strictement son obligation de discrétion.

Pendant l'exécution ou la suspension du contrat de travail ainsi qu'après sa rupture, le salarié s'engage à ne pas communiquer, à l'intérieur de l'entreprise comme à l'extérieur, tout document ou information propre à l'entreprise ou aux clients, qui serait porté à leur connaissance dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

Le salarié doit, en outre, en toutes circonstances, observer vis-à-vis de la clientèle la plus grande correction. Ses obligations de correction sont également exigées vis-à-vis de l'ensemble des salariés et de tous les partenaires de l'entreprise.

2

Liberté d'opinion et liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions législatives ou réglementaires.

Les employeurs s'engagent à ne jamais prendre en considération les origines, le sexe, les opinions religieuses, politiques ou philosophiques, l'appartenance syndicale, le handicap des candidats à une embauche ou des salariés embauchés, pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement.

En outre, les employeurs s'engagent à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Le libre exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraire aux lois. Il ne peut avoir pour effet d'entraver la liberté individuelle de travail.

Article 6

Exercice du droit syndical dans l'entreprise

1

Exercice du droit syndical dans l'entreprise

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de la branche et s'applique conformément aux dispositions légales en vigueur.

2

Panneaux d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et distincts des panneaux destinés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Ces panneaux, à raison au minimum d'un panneau par organisation syndicale, doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise. Leur localisation est déterminée en accord avec les organisations syndicales.

Un exemplaire de chaque communication affichée est simultanément transmis à l'employeur.

3

Autorisations d'absence des délégués syndicaux

Pour l'ensemble des absences ci-dessous évoquées, les délégués syndicaux devront s'efforcer de réduire au minimum, les perturbations et autres difficultés qui pourraient en résulter pour la marche de l'entreprise.

4

Réunions syndicales et congrès syndicaux

Afin de faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absences, pouvant être rémunérées, sont accordées par les employeurs aux salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions statutaires de leur organisation (congrès nationaux, régionaux ou départementaux, assemblées générales).

L'organisation syndicale doit présenter une demande écrite dûment justifiée à l'employeur au moins 3 jours à l'avance (15 jours pour les congrès syndicaux). La rémunération du salarié est maintenue dans la limite d'une réunion par an, et pour 3 jours maximum.

L'absence de réponse de l'employeur 2 jours avant la date de la réunion vaut autorisation.

5

Négociation collective

Négociation collective de branche

Dans les domaines où la négociation collective de branche est obligatoire, les organisations d'employeurs et de salariés se réunissent dans le cadre d'une commission paritaire.

Cette négociation doit également porter sur les revalorisations prévues par la réglementation.

Négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise

Des négociations doivent intervenir dans les entreprises, conformément à l'article L. 2242-1 du code du travail et aux dispositions réglementaires applicables, notamment dans les domaines de la durée et de l'aménagement du temps de travail, des salaires effectifs, des classifications, de l'égalité professionnelle et de la formation professionnelle continue.

6

Mandats publics. Fonctions collectives ou électives

Conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, le contrat de travail des salariés conseillers prud'homaux, membres d'un conseil d'administration d'un organisme de prévoyance, de mutuelle ou de formation professionnelle, membres d'un conseil économique, d'un conseil municipal, général ou régional, ne peut être rompu du fait de l'exercice de leur mandat ou de leur fonction.

L'employeur doit laisser à ces salariés le temps nécessaire pour assister aux séances. *Ce temps n'est pas rémunéré (Termes exclus de l'extension par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct.).*

Article 7

Institutions représentatives du personnel

1

Délégués du personnel

Il est institué, conformément aux dispositions légales, des délégués du personnel dans les ports de plaisance où sont occupés au moins 11 salariés au sens de l'article L. 2312-8, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs

ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, les attributions des délégués du personnel et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Élection des délégués du personnel

Le nombre de délégués titulaires et suppléants est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 2314-1 du code du travail.

La durée du mandat des délégués du personnel est fixée à 4 ans.

Attributions des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission :

— De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives *qui n'auraient pas été directement satisfaites (Termes exclus de l'extension par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct.)* relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;

— De saisir l'inspection du travail et de la main d'œuvre de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestion ou observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.

Réception des délégués du personnel par l'employeur

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'entreprise ou son représentant au moins une fois par mois.

Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande.

Les délégués du personnel sont également reçus par le chef d'entreprise ou son représentant, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par service, soit par organisation syndicale selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs.

Pour faciliter et accélérer l'examen des questions à étudier, les délégués du personnel résument les points à discuter dans une note écrite qu'ils remettent au chef d'entreprise ou à son représentant deux jours avant la date où ils doivent être reçus. Les réponses du chef d'entreprise sont portées par écrit à la connaissance des délégués du personnel dans un délai maximum de six jours après la date de la réunion.

Moyens d'exercice des fonctions des délégués du personnel

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites fixées par l'article L. 2315-1 du code du travail, soit une durée maximum de quinze heures par mois dans les entreprises de plus 50 salariés et dix heures maximum dans les autres.

Ce temps est payé comme temps de travail.

Le chef d'entreprise est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un emplacement favorable destiné à l'affichage des communications qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel. Le nombre et l'emplacement de ces panneaux seront fixés par voie d'accord entre les délégués et la direction.

Le chef d'entreprise mettra à la disposition des délégués du personnel, *chaque fois que besoin sera (Termes exclus de l'extension par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct.)*, un local apte à leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Protection des délégués du personnel contre le licenciement

L'exercice du mandat représentatif ne pourra être la cause d'un changement de service ou de fonction des délégués.

Tout licenciement d'un délégué titulaire ou d'un délégué suppléant du personnel ne peut intervenir que dans les conditions prévues aux articles L. 2411-5 et L. 2411-8 du code du travail.

Protocole d'accord préélectoral

L'employeur invite les organisations syndicales représentatives et celles qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance à négocier un protocole d'accord préélectoral.

Ce protocole fixe notamment :

— La répartition du personnel dans les collèges électoraux

— La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel

-
- La présentation des listes
 - La date limite de dépôt des listes de candidats
 - L'affichage des listes de candidats (date et emplacement)
 - Les heures de scrutin et le dépouillement (la date et les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin doivent être annoncées quinze jours au moins à l'avance par voie d'affichage).

2 Comité d'entreprise

Il est institué, conformément aux dispositions légales, un comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins 50 salariés au sens de l'article L. 2322-6, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, les attributions des membres du comité et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3 Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail - CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, obligatoire dans tout établissement d'au moins 50 salariés conformément aux articles L. 4611-1 et L. 4611-2 du code du travail, est une instance ayant pour but d'associer le personnel aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

La désignation de ses membres, sa composition, ses attributions et son fonctionnement sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 8 Commission paritaire

Il est constitué une commission paritaire nationale des ports de plaisance composée comme suit :

— pour les salariés, de 2 représentants pour chacune des organisations *signataires ou adhérentes* (*Termes exclus de l'extension par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct.*) ;

— pour les employeurs, de représentants désignés par la fédération française des ports de plaisance, en nombre au plus égal à celui de l'ensemble des représentants des salariés.

Cette commission paritaire nationale a pour mission de répondre à toute demande se rapportant à l'interprétation des clauses de la présente convention collective, de ses annexes et avenants.

Elle est obligatoirement saisie de tout différend collectif relatif à l'application ou à l'interprétation desdites clauses, à la demande de l'une des parties composant la commission paritaire nationale. Dans ce cas, elle s'attache à proposer, si possible, une solution de conciliation.

La partie qui saisit la commission paritaire nationale pour requérir sa réunion en vue de l'examen d'une question d'interprétation de la convention collective ou d'un différend, tels qu'évoqués ci-dessus, doit formuler sa demande, dûment argumentée, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit être communiquée à l'autre partie au plus tard 8 jours avant la date fixée pour la réunion, laquelle ne doit pas se tenir au-delà d'un délai n'excédant pas 1 mois après la saisine de la commission paritaire nationale.

Lorsque l'accord n'est pas réalisé au sein de la commission paritaire nationale, un procès-verbal de non-conciliation est établi et adressé aux parties. Sauf cas de force majeure, la non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à la demande.

La commission paritaire nationale a en outre pour attribution permanente l'actualisation et l'amélioration des dispositions de la convention collective, de ses annexes et avenants. Elle procède également à l'étude et à l'élaboration des accords collectifs de branche destinés à les compléter.

À cet effet, elle se réunit périodiquement en sessions ordinaires sur convocations adressées à chacun de ses membres par courrier ordinaire ou électronique, au plus tard 15 jours avant la date de la réunion.

Toutes les décisions de la commission paritaire nationale ont la même valeur que les clauses de la présente convention collective, de ses annexes et avenants.

Les délibérations de la commission paritaire nationale sont consignées dans un compte-rendu qui est présenté à son approbation lors de sa réunion suivante.

Le siège de la commission paritaire nationale est à Paris, au siège de la fédération française des ports de plaisance, qui en assure le secrétariat.

Les salariés participant à une commission paritaire décidée par les signataires de la présente convention collective et de ses annexes et avenants ou demandée par le ministère chargé du travail bénéficieront d'une autorisation d'absence. Les employeurs seront avisés par les organisations syndicales signataires ou adhérentes à la présente

convention collective pour siéger aux commissions paritaires mixtes nationales.

À la demande des organisations syndicales signataires, la F.F.P.P. décide de participer aux défraiements de délégations syndicales désignées par lesdites organisations pour siéger aux commissions paritaires nationales.

Cette participation se traduira par une prise en charge des frais de déplacements de deux représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives, selon les modalités définies ci-dessous. Chaque organisation syndicale restera entièrement décisionnaire du choix de ses représentants.

La participation patronale se fera sur les bases suivantes :

— Autorisation d'absence de deux journées par séance de la commission paritaire *mixte* (*Terme exclu de l'extension par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct.*) nationale avec maintien intégral de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il était resté à son poste ;

— Remboursement des frais réels de déplacement (transport collectif, SNCF,...) ;

— Remboursement des frais réels sur la base de deux journées par commission paritaire nationale. Le plafond de remboursement est égal au barème URSSAF sur les frais de déplacement.

Chaque organisation syndicale *signataire* (*Terme exclu de l'extension par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct.*) informera l'employeur ou les employeurs concernés du choix de son ou de ses représentants pour chacune des réunions. Les doubles des lettres de convocation adressées aux représentants des organisations syndicales et des lettres d'information envoyées aux employeurs seront transmises à la F.F.P.P. afin que celles-ci puissent intervenir auprès des employeurs concernés pour les engager à appliquer ces dispositions.

Le remboursement des frais réels sera effectué par les organisations patronales aux organisations nationales syndicales représentatives de salariés, mandataires des syndicats de base des personnels des ports de plaisance, sur bordereau présenté par chaque organisation intéressée.

En cas de contestation, c'est la feuille de présence officielle détenue par le ministère du travail qui sera en considération pour déterminer la présence ou l'absence aux séances.

Un règlement intérieur sera établi pour préciser les modalités d'application et de fonctionnement de la commission paritaire nationale.

Titre III

Conditions d'emploi

Chapitre 1

Contrat de travail

Article 9

Recrutement

Le recrutement du personnel salarié est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le recrutement n'est valable et définitif qu'aux conditions de la présente convention.

Tout recrutement donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail écrit, en deux exemplaires, signés et paraphés. L'un d'eux est remis au salarié concomitamment à la prise de poste et l'autre est conservé par l'employeur.

Le contrat de travail doit mentionner obligatoirement :

- la nature du contrat (à durée déterminée ou indéterminée) et sa durée s'il y a lieu
- la référence aux dispositions de la convention collective et aux accords d'entreprise éventuels
- la date d'embauche
- la durée de la période d'essai s'il y a lieu
- les fonctions de l'intéressé, sa classification et son coefficient hiérarchique
- le lieu de travail
- la durée et les horaires de travail s'il y a lieu
- la rémunération et ses éléments constitutifs.

Lorsqu'ils sont conclus pour une durée déterminée, les contrats de travail doivent comprendre les mentions obligatoires prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Lorsqu'ils sont conclus à temps partiel, les contrats de travail doivent comprendre les mentions obligatoires prévues par la législation et la réglementation en vigueur, notamment la durée hebdomadaire, mensuelle, ou annuelle et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, entre les semaines du mois ou entre les jours de

l'année le cas échéant. Il doit contenir également les clauses relatives aux heures complémentaires, les cas de modification des horaires et son délai de prévenance et les clauses relatives à l'égalité de traitement et à la priorité d'affectation à un poste à temps complet.

Toute modification de l'une des clauses substantielles du contrat de travail devra faire l'objet d'un avenant.

Il est rappelé que toute embauche doit s'accompagner :

- d'une déclaration préalable auprès de l'Urssaf
- d'une formation à la sécurité adaptée au poste de travail tel que définie à l'article 50 de la convention collective.

Le salarié a l'obligation de respecter les durées maximales de travail journalières et hebdomadaires et de déclarer à l'entreprise en cas d'employeurs multiples. Le salarié assumera toutes les conséquences d'une absence d'informations et notamment du dépassement des durées légales maximales de travail.

Article 10 **Période d'essai**

Tout recrutement peut comporter une période d'essai. Celle-ci débute dès la prise de service du nouvel embauché. La durée de la période d'essai des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée est dépendante de la catégorie à laquelle appartient le salarié :

- agent d'exécution technique et administratif : 2 mois
- agent de maîtrise : 3 mois
- cadre : 4 mois.

La période d'essai pourra, d'un commun accord entre les parties, être renouvelée une fois avant l'expiration de la première période pour une durée inférieure ou similaire à la période initiale.

La durée de la période d'essai des salariés sous contrat de travail à durée déterminée est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Pendant la durée de la période d'essai, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail. Elles devront cependant respecter un délai de prévenance.

Lorsque l'employeur met fin au contrat, il devra respecter un délai de prévenance de :

- 48 heures au cours du premier mois de présence pour toutes les catégories de salariés
- 2 semaines après un mois de présence pour toutes les catégories de salariés
- 1 mois après deux mois de présence pour toutes les catégories de salariés.

Lorsque c'est le salarié qui met fin au contrat, celui-ci respecte un préavis de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de ce préavis.

Sous réserve du respect de ce préavis, la rupture de la période d'essai doit être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant le délai de prévenance précitée.

Toute absence entraîne une prolongation, au plus équivalente, de la période d'essai sauf si cette absence est due à l'employeur. Il en est ainsi notamment des congés payés, des congés sans solde et des arrêts de travail consécutifs à la maladie ou à un accident de travail.

Article 11 **Remplacement temporaire**

Tout salarié peut être amené à remplir les fonctions d'un autre salarié temporairement absent.

L'organisation de ce remplacement peut être partielle et limitée.

Le salarié appelé à remplacer temporairement un autre salarié de classification inférieure à la sienne conserve sa rémunération pendant toute la durée du remplacement. À l'expiration de ce remplacement, il retrouvera son ancien emploi.

Le salarié désigné par l'employeur pour remplacer temporairement un autre salarié de classification supérieure à la sienne percevra une rémunération calculée comme suit :

- soit, il remplit effectivement toutes les fonctions du salarié remplacé et il lui sera alors versé une indemnité complémentaire lui assurant la rémunération correspondante à la fonction remplie
- soit, sans remplir effectivement toutes les fonctions du salarié remplacé, il doit néanmoins du fait de ce remplacement assurer un surcroît de travail ou de responsabilité par rapport à son emploi habituel, il lui est alors alloué, par l'employeur, une indemnité de fonctions tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité ou de la fonction remplie.

L'indemnité de congés payés devra prendre en compte cette indemnité différentielle.

La présente modification devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant notamment le temps de travail, la durée de remplacement décidée par l'employeur et les nouvelles tâches affectées au salarié.

Le salarié appelé à remplacer temporairement un autre salarié de classification supérieure à la sienne retrouvera son ancien emploi et sa rémunération à l'expiration de ce remplacement.

Article 12

Travail à durée déterminée - Travail saisonnier

Les contrats de travail sont conclus normalement pour une durée indéterminée. En application des dispositions légales et dans le cadre qu'elles définissent, ils peuvent cependant être conclus pour une durée déterminée.

1

Travail à durée déterminée

Pour faire face à un surcroît occasionnel d'activité, à une tâche déterminée non durable, ou pour procéder au remplacement d'un agent momentanément absent, les ports de plaisance peuvent engager des salariés sous contrat à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel, selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De plus, il est convenu que les salariés des ports de plaisance embauchés à plusieurs reprises sous contrat à durée déterminée bénéficieront des avantages reconnus par la présente convention collective au titre de l'ancienneté. Notamment en cas d'engagement ultérieur sous contrat à durée indéterminée, la ou les périodes passées sous contrat à durée déterminée seront prises en compte pour l'ancienneté.

Il y aura priorité d'embauché pendant un an au profit du salarié qui aura été sous contrat à durée déterminée, au cas où un poste identique à celui qu'il occupait viendrait à être créé ou libéré dans le port.

2

Travail saisonnier

(Voir également Accord-cadre du 6 décembre 2017)

Compte tenu de l'activité saisonnière dans la plus grande partie de la profession, les ports de plaisance peuvent embaucher des salariés sous contrat saisonnier.

La saison de pleine activité par nature des ports de plaisance est définie comme se déroulant, au maximum, dans la période allant du 1^{er} mars au 31 octobre de chaque année.

Le contrat saisonnier est un contrat à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel, dont la durée peut se situer entre un minimum d'un mois et un maximum de huit mois. Il peut être renouvelé une fois à l'intérieur de la période saisonnière, sous réserve que sa durée totale n'excède pas la durée de la période.

Deux contrats saisonniers distincts peuvent être conclus dans la période saisonnière, avec le même salarié et pour le même emploi, sans qu'un délai de carence doive être respecté.

Le contrat saisonnier est conclu de date à date. La durée de la période d'essai est identique à celle qui est prévue pour les contrats à durée déterminée. La visite médicale d'embauche est obligatoire.

Les conditions de travail du salarié saisonnier en ce qui concerne la durée du travail et le repos hebdomadaire sont identiques à celles des autres salariés du port.

Il bénéficie également des majorations pour heures supplémentaires éventuelles et des repos compensateurs.

Il bénéficie des primes diverses et avantages sociaux accordés aux autres salariés du port, sous réserve de remplir les conditions requises notamment en matière d'ancienneté.

Sauf accord particulier, le salarié saisonnier ne perçoit pas d'indemnité de précarité de fin de contrat. En revanche, il perçoit une indemnité compensatrice de congés payés, dont le montant est égal à 1/10^{ème} du total brut des rémunérations perçues.

Le contrat saisonnier peut comporter une clause de priorité de réemploi du salarié pour la saison de l'année suivante, applicable sous réserve qu'il ait fait acte de candidature par écrit au moins deux mois avant le début de la saison considérée.

L'entreprise pourra également engager du personnel affecté à des tâches à caractère saisonnier dans le cadre du contrat de travail intermittent conformément à l'article 24 de la présente convention.

Article 13

Priorités de réembauche

La législation du travail prévoit une priorité de réembauche pour les salariés ayant quitté l'entreprise, notamment dans les cas suivants :

— Lorsqu'après la naissance d'un enfant ou son arrivée au foyer en raison de son adoption, sa mère ou son père décident de résilier leur contrat de travail en vue d'élever cet enfant, ils bénéficient d'une priorité de réembauchage pendant l'année suivant la rupture du contrat de travail, sous réserve d'en avoir exprimé la demande, dans les conditions mentionnées par les textes législatifs et réglementaires s'y rapportant.

— Après un licenciement économique, tout salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an (pouvant être augmenté dans le cadre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi), à la condition formelle d'en avoir exprimé la demande avant l'expiration de ce délai, dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires s'y rapportant.

— En cas de cumuls de priorités, le reclassement des salariés déjà en poste dans l'entreprise (à temps partiel par exemple, ayant postulé pour un emploi à temps complet) est prioritaire sur la réembauche de ceux qui bénéficient d'une priorité, notamment en raison d'un licenciement économique.

Article 14 **Déroulement de carrière**

Mod. par Avenant 11 févr. 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC.

1 **Progression professionnelle**

La progression professionnelle des salariés dans un port de plaisance procède de plusieurs facteurs, qui ne sont pas exclusifs l'un de l'autre, à savoir :

— L'acquisition de compétences nouvelles par la formation professionnelle continue, permettant d'envisager un changement de niveau dans la grille indiciaire conventionnelle, voire un changement de catégorie.

— Un changement d'affectation ou d'emploi pour un poste de niveau supérieur accompagné de ce fait d'une promotion.

— L'attribution de points personnels dans le cadre d'une procédure d'évaluation individuelle.

La promotion par la formation professionnelle

Le perfectionnement des compétences et/ou l'acquisition de compétences nouvelles dans le cadre de la formation professionnelle continue peuvent permettre aux salariés des ports de plaisance d'améliorer leur situation professionnelle et, dans la mesure des disponibilités du port, accéder à un échelon ou à un poste supérieur.

La promotion par changement d'emploi

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel en priorité aux salariés employés dans l'entreprise possédant les connaissances et aptitudes requises pour le poste considéré, éventuellement après un stage de perfectionnement ou de formation approprié. Cette période probatoire d'une durée maximum d'un an ne constituera pas une rétrogradation.

Tout changement d'emploi pourra faire l'objet d'une notification écrite en reprenant les conditions de cette modification.

Un salarié auquel une promotion ou un avancement est proposé peut lui opposer un refus, sans que cela puisse être considéré comme une démission.

L'attribution de points personnels

(Avenant 11 févr. 2020, étendu) Pour les salariés de chacune des catégories, il est dégagé un capital de points d'indice supplémentaires pouvant leur être attribués tout au long de leur carrière dans le port. Le total de ce capital individuel par catégorie est le suivant :

— 30 points pour les agents d'exécution

— 40 points pour les agents de maîtrise

— 50 points pour les cadres.

Ces points d'indice supplémentaires sont personnels et distincts des points d'indice de base. Ils doivent figurer sur le bulletin de paye sur une ligne distincte.

Ils n'ont pas pour effet de rétribuer une tâche ponctuelle (missions temporaires complémentaires ou remplacement

partiel d'un salarié).

Ces points personnels ont pour objet de valoriser un salarié pour la qualité dans l'exécution de ses missions afférentes à son coefficient de base.

Les critères d'évaluation de la prestation de travail sont ceux déterminés par la nouvelle nomenclature des emplois de la convention collective des ports de plaisance. Ils prennent en compte les activités principales, les diplômes, les qualifications ou expériences professionnelles, les savoir-faire et savoir-être.

Il est possible d'intégrer des points d'indice supplémentaires au coefficient de base d'un salarié pour déterminer son coefficient de base au regard de l'ancienne et de la nouvelle classification.

Cette procédure relève d'une simple transposition des points d'indice supplémentaires qui sont attribués pour prendre en compte la qualité de la prestation de travail au regard des critères classants, à savoir : l'expérience, la polyvalence, la spécialisation et la responsabilité.

Il est recommandé de confirmer cet accord par un avenant au contrat de travail.

2

Mutation ou changement d'emploi

Toute mutation ou changement d'emploi d'un salarié ne pourra en aucun cas entraîner une diminution de sa rémunération.

Elle devra faire obligatoirement l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Chapitre 2

Rupture du contrat de travail

Article 15

Cessation du contrat de travail

La cessation du contrat de travail intervient dans les cas ci-après :

1

Rupture conventionnelle

Elle est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2

Licenciement individuel pour cause personnelle et démission

Ils sont régis par l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3

Licenciement économique

Il est régi par l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les critères fixant l'ordre des licenciements des salariés concernés par un licenciement collectif de nature économique sont les suivants, par ordre de prise en considération :

- les charges de famille, en particulier celles des parents isolés
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle difficile, notamment celle des personnes handicapés et des salariés âgés de plus de 50 ans
- l'ancienneté dans le port
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

4

Mise à la retraite

Les conditions de mise à la retraite sont régies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

5

Départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire à la retraite s'assimile à une démission, avec pour motif la liquidation par le salarié de ses pensions à retraite. Il est régi par les dispositions, législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 16 **Cas particuliers de rupture du contrat de travail**

1 **Force majeure**

Le ralentissement d'activité, la cessation d'entreprise, la liquidation de biens et le règlement judiciaire, le décès de l'employeur ne sont pas considérés comme des cas de force majeure et ne dispensent pas l'employeur de mettre en œuvre la procédure de licenciement.

2 **Maladie prolongée du salarié**

La maladie prolongée du salarié peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'elle apporte dans le fonctionnement de l'entreprise une désorganisation rendant indispensable de procéder au remplacement définitif du salarié.

L'employeur doit alors respecter la procédure de licenciement pour motif personnel.

3 **Inaptitude physique**

Lorsque l'inaptitude physique du salarié à son emploi sera médicalement constatée, l'employeur sera tenu de chercher une solution de reclassement dans un emploi compatible avec son état de santé.

En cas d'impossibilité de reclassement, il pourra être mis fin au contrat de travail. L'employeur devra respecter la procédure de licenciement individuel.

Article 17 **Délais de préavis**

Les dispositions relatives au personnel d'encadrement sont précisées dans l'annexe n° 1.

Lorsque l'une des parties a signifié sa décision de rompre le contrat de travail, une fois passée la période d'essai, le salarié comme l'employeur doivent respecter un délai de préavis pendant lequel le contrat conserve tous ses effets.

Lorsque l'employeur prend l'initiative de la rupture, il devra respecter une durée du préavis de :

- salarié dont l'ancienneté est de moins de six mois : une semaine
- salarié dont l'ancienneté est de plus de six mois : un mois
- salarié dont l'ancienneté est de plus de deux ans : deux mois.

Le respect du délai de préavis peut être remplacé par le versement d'une indemnité compensatrice.

Le montant de cette indemnité est égal à la rémunération qu'aurait perçue le salarié pendant le délai de préavis, s'il avait continué à travailler, savoir :

- les heures supplémentaires, si elles ont un caractère habituel et fixe
- les primes et pourcentages, non compris les remboursements de frais et les primes de caractère exceptionnel.

Lorsque le salarié prend l'initiative de la rupture (démission), il devra respecter une durée du préavis de deux semaines.

En cas de démission, la durée du congé peut être négociée, notamment quand le salarié justifie d'un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié ou démissionnaire est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi à raison de deux heures par jour. Ces heures sont rémunérées en cas de licenciement.

Ces absences sont fixées d'un commun accord et peuvent être groupées par accord entre les parties, en fin de préavis.

Article 18 (d'origine) **Indemnités de licenciement**

Les dispositions relatives au personnel d'encadrement sont précisées dans l'annexe n° 1.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, et quelle que soit la nature du licenciement (personnel ou économique), les agents d'exécution et les agents de maîtrise des ports de plaisance ayant au moins une année d'ancienneté percevront, conformément aux dispositions légales, une indemnité de licenciement égale à :

- 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années
- 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul est le douzième de la rémunération brute, primes et gratifications incluses, des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers de la rémunération brute perçue au cours des trois derniers mois de travail. Dans ce cas, toutes

primes ou gratifications ne sont prises en compte qu'au prorata temporis.

Les éléments à caractère exceptionnel sont exclus de cette assiette de calcul.

Sont alors assimilés à du travail effectif les périodes de congés payés, les absences pour maternité ou adoption, les absences pour accident de travail ou maladies professionnelles limitées à une durée d'un an, les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail, les congés de formation économique et syndicale.

Les indemnités dues en cas de rupture conventionnelle homologuée sont calculées dans les mêmes conditions.

Article 18 (nouveau) **Indemnités de licenciement**

Mod. par Accord 20 juin 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

CGT FO.

Les dispositions relatives au personnel d'encadrement sont précisées dans l'annexe n° 3 de la convention collective.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, et quelle que soit la nature du licenciement (personnel ou économique), les agents d'exécution et les agents de maîtrise des ports de plaisance ayant au moins 8 mois d'ancienneté percevront, conformément aux dispositions légales, une indemnité de licenciement égale à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans inclus.

- 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante au-delà de 10 ans,

Le salaire à prendre en considération pour le calcul est le douzième de la rémunération brute, primes et gratifications incluses, des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers de la rémunération brute perçue au cours des trois derniers mois de travail. Dans ce cas, toutes primes ou gratifications ne sont prises en compte qu'au prorata temporis.

Les éléments à caractère exceptionnel sont exclus de cette assiette de calcul.

Sont alors assimilés à du travail effectif les périodes de congés payés, les absences pour maternité ou adoption, les absences pour accident de travail ou maladies professionnelles limitées à une durée d'un an, les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail, les congés de formation économique et syndicale.

Les indemnités dues en cas de rupture conventionnelle homologuée sont calculées dans les mêmes conditions.

Chapitre 3 **Égalité professionnelle - Égalité de traitement**

Article 19 **Emploi des salariés handicapés**

Pour l'embauche, l'emploi et les conditions de travail des salariés handicapés, les ports de plaisance se conformeront à l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en la matière.

Ils s'efforcent de maintenir, de réserver et d'insérer en milieu ordinaire les travailleurs handicapés en concertation avec les organismes habilités.

Les travailleurs handicapés auront accès à tous les postes ou emplois pour lesquels ils sont reconnus qualifiés dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Article 20 **Emploi des seniors**

Pour l'incitation à l'embauche des seniors et les mesures d'adaptation à leur maintien dans l'emploi, les ports de plaisance se conformeront à l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en la matière.

En ce qui concerne le maintien dans l'emploi, ils s'attacheront à anticiper les mesures d'adaptation nécessaires, accompagnées ou non d'une réduction progressive d'activité, à sauvegarder l'employabilité des salariés concernés par des actions de formation et à utiliser les outils mis à leur disposition à cet effet (entretien professionnel, bilan de

compétences, validation des acquis de l'expérience,...).

Des négociations seront engagées au sein de la branche pour compléter ces dispositions.

Article 21 **Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

Les femmes et les hommes ont droit à un accès égal à l'emploi.

Cette égalité s'étend à la formation, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération.

Des négociations seront engagées au sein de la branche pour compléter ces dispositions.

Titre IV **Durée du travail**

Chapitre 1 **Durée du travail**

Article 22 **Durées du travail et repos hebdomadaires**

(Voir également l'accord du 31 mai 2023 sur l'organisation du travail)

La durée du travail est de trente-cinq heures par semaine en durée hebdomadaire fixe ou en moyenne hebdomadaire annuelle.

En raison des conditions particulières de travail dans les ports de plaisance, et notamment du caractère permanent de l'accueil des plaisanciers, l'horaire hebdomadaire pour tous les salariés de jour comme de nuit peut être aménagé sur six jours, cinq jours et demi ou cinq jours sans que l'horaire journalier puisse excéder dix heures, en toute circonstance.

Compte tenu de la dérogation légale et conventionnelle au repos dominical obligatoire dont bénéficient les ports de plaisance, le repos hebdomadaire peut être accordé par roulement le dimanche ou un autre jour de la semaine. En conséquence, le salarié peut indifféremment travailler le dimanche comme un autre jour de la semaine.

Toutefois, l'employeur se verra dans l'obligation d'établir un avenant au contrat de travail ou de négocier un accord d'entreprise ou un accord local pour préciser les modalités et les conditions d'exécution du contrat d'un salarié travaillant plus de 20 dimanches par an. Ces formalités ne sont pas obligatoires si les dimanches sont travaillés à la demande expresse du salarié.

En tout état de cause, et sous réserve de l'application de l'article L. 3132-1 du code du travail, un salarié ne pourra être occupé plus de six jours dans le cadre d'une même semaine.

Conformément à la législation en vigueur, les durées de repos obligatoires à respecter lors de l'établissement des plannings sont de :

- 11 heures consécutives par jour et 35 heures consécutives par semaine
- La durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures
- La durée maximale moyenne hebdomadaire de travail est de 44 heures calculée sur douze semaines consécutives.

L'employeur organise la répartition du temps de travail de ses salariés en fonction des nécessités de service dans les ports de plaisance. Le salarié doit respecter l'horaire de travail établi par l'employeur.

Article 23 **Travail à temps partiel - Multisalarial**

1 **Travail à temps partiel**

Le travail à temps partiel, quelles qu'en soient les formes, peut être pratiqué dans les ports de plaisance, sous réserve du respect des dispositions législatives ou administratives qui les régissent.

Conformément à l'article L. 3123-1-2 du code du travail, sont considérés comme des salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail effective est inférieure à la durée légale de travail. Cette durée peut s'exprimer à la semaine, au mois ou à l'année.

La durée du travail à temps partiel dans les ports de plaisance peut être répartie sur la semaine, le mois ou l'année en fonction des nécessités imposées par le fonctionnement de l'entreprise.

Le contrat de travail des salariés en temps partiel annualisé prévoit la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires, dans les limites suivantes :

- la durée du temps de travail doit être, dans tous les cas, inférieure à la durée légale ;
- le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal au tiers du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat du travail.

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires. Toutefois, conformément aux dispositions légales, le paiement des heures complémentaires travaillées au-delà du 1/10 des heures prévues au contrat est majoré de 25 %. *Cependant elles peuvent être récupérées majorées dans les mêmes conditions (Termes exclus de l'extension par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct.).*

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés. Ils doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière, de formation et de protection sociale.

Les salariés qui occupent un emploi à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les salariés des ports de plaisance travaillant à temps complet peuvent demander à travailler à temps partiel. Cependant, l'employeur pourra refuser cet aménagement horaire, s'il est établi que les fonctions remplies par l'intéressé requièrent sa présence à temps plein en raison de leur caractère essentiellement personnel et permanent.

Le passage du travail à temps complet au travail à temps partiel doit faire l'objet d'un avenant précisant les nouvelles conditions de travail du salarié et contenant les clauses spécifiques au temps partiel.

2 Multisalarialat

Le multisalarialat est une forme d'emploi compatible avec l'activité des ports de plaisance et tout salarié peut exercer parallèlement une autre activité professionnelle salariée ou indépendante sous réserve d'en aviser préalablement l'employeur.

L'information doit être faite par écrit remis en mains propres contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié ayant plusieurs employeurs doit respecter les durées maximales de travail et les repos obligatoires. En cas de dépassement de ces durées, le salarié pourrait voir sa responsabilité engagée.

L'activité exercée par le salarié chez un autre employeur ne doit en aucun cas porter préjudice aux intérêts dudit port ou lui faire concurrence.

Le salarié doit informer l'employeur de sa situation au regard d'éventuels autres emplois. Cette obligation existe lors du recrutement et tout au long de l'exécution du contrat de travail. Le salarié assumera toutes les conséquences d'une absence d'informations et notamment du dépassement des durées légales maximales de travail.

Article 24 Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent permet à une entreprise de capitaliser sur le travail saisonnier qui se renouvelle chaque année (notamment période estivale ou période des congés payés,...).

Compte tenu des importantes fluctuations d'activité sur l'année dans une partie de la profession, notamment liées au tourisme et aux rythmes scolaires, le travail intermittent peut être pratiqué dans les ports de plaisance, sous réserve du respect des dispositions législatives ou administratives qui les régissent.

Le contrat de travail intermittent permet de pourvoir un emploi permanent qui par nature comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée.

Celui-ci doit être écrit et comprend obligatoirement les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié. Celle-ci ne peut être inférieure à 800 heures de temps de travail effectif sur une période de 12 mois consécutifs. La période des congés payés dus au titre de la période de référence viendra s'ajouter à cette durée. Ces dispositions ne s'opposent pas à la conclusion d'un contrat portant sur une durée inférieure à 800 heures sur demande expresse du salarié acceptée par l'employeur
- les périodes de travail. Ces périodes de travail tiendront compte des engagements pris par le salarié chez un autre employeur. Pour les périodes d'emploi connues à l'avance, le contrat en détermine les dates de début et de fin. Pour des périodes d'emploi dont les dates de début et de fin ne peuvent pas être déterminées avec précision, le contrat

prévoit le nombre de périodes. À l'intérieur de ces périodes, l'entreprise peut demander au salarié de venir travailler moyennant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires. Ce délai pourra être réduit à 8 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

— la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

La rémunération du salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent est mensualisée sur la base suivante : l'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal au douzième de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés. Afin d'assurer au salarié intermittent une rémunération régulière pendant toute l'année, son salaire mensuel sera lissé et sera égal au quotient de sa rémunération annuelle sur 12 mois.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite du tiers de la durée minimale de travail prévue au contrat. Le salarié devra être averti suffisamment à l'avance. Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée minimale de travail prévue au contrat sont majorées de 25 %.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés. Ils doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière, de formation et de protection sociale. Ils bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet au prorata des heures travaillées.

Les entreprises ou établissements qui auront conclu des contrats de travail intermittents s'engagent à examiner toutes les possibilités qui pourraient faire évoluer ces contrats en contrats à temps complet.

L'employeur s'engage à transmettre tous les ans, à une période qu'il détermine, à la commission paritaire nationale, un bilan sur le nombre de contrats de travail intermittents et les propositions d'évolution de ces contrats.

Article 25 **Astreinte**

(Voir également l'accord du 31 mai 2023 sur l'organisation du travail)

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité dans un lieu qui lui est privé, afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif. Le temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié soit averti au moins un jour franc à l'avance.

La mise en œuvre d'une astreinte ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Pour la durée pendant laquelle le salarié peut vaquer à des occupations personnelles et pour les interventions liées à la période d'astreinte, l'astreinte est rémunérée sous forme de compensation financière ou de repos déterminée par un accord d'entreprise négocié selon les formes prescrites.

Le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul du repos quotidien et du repos hebdomadaire.

En conséquence :

— si le salarié n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte, le temps d'astreinte est intégralement décompté comme temps de repos

— si le salarié est amené à intervenir pendant sa période d'astreinte, le repos légal doit être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié en a déjà bénéficié entièrement avant le début de son intervention.

Chapitre 2 **Aménagement du temps de travail**

Article 26 **Annualisation**

(Voir également l'accord du 31 mai 2023 sur l'organisation du travail)

L'abrogation par la loi du 20 août 2008 des dispositions légales relatives à la modulation ou aux jours de réduction du temps de travail dans un cadre annuel ne fait pas disparaître ces systèmes d'organisation puisque les accords antérieurs à cette loi, instaurés notamment dans le cadre de l'accord du 29 avril 1999 sont maintenus en vigueur.

Toutes les clauses de ces accords relatifs au cycle de travail, à la modulation ou aux jours de réduction du temps de travail sur l'année continuent donc à s'appliquer dans les conditions prévues par ces accords et par la législation antérieure applicable à ces accords d'aménagement du temps de travail.

Les heures supplémentaires seront décomptées dans les conditions fixées par ces accords dans le respect des anciens articles L. 3122-3, L. 3122-9, L. 3122-19 et L. 3122-25 du code du travail.

La durée collective du travail, soit 35 heures par semaine, peut être répartie sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Cette répartition du temps de travail peut être purement individuelle sans que cela nécessite le respect d'un horaire collectif de travail.

Il est convenu que le nombre d'heures de travail dans l'année correspondant à 35 heures en moyenne par semaine est de 1594 heures. Ce calcul ne fait pas l'objet de réajustements tous les ans en fonction des variables calendaires.

Le programme prévisible de répartition du temps de travail fixé par l'employeur peut être modifié par celui-ci quantitativement sur la durée du travail d'une semaine considérée notamment et qualitativement sur la répartition du temps de travail selon un délai de prévenance de 7 jours pouvant être ramené à une journée pour des raisons d'urgence.

La rémunération du temps de travail est calculée selon un lissage uniforme hebdomadaire sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire annuel quel que soit le nombre d'heures effectué dans la période considérée.

Les heures supplémentaires se déclenchent au-delà de la durée annuelle conventionnelle fixée par les présentes.

Elles se déclenchent également au-delà du plafond hebdomadaire fixé par l'entreprise en cas d'accord sur l'aménagement du temps de travail et au plus tard au-delà de 44 heures hebdomadaires.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par la prise d'un repos compensateur avec les majorations afférentes.

Les absences pour maladie, accident du travail, congé maternité et autres congés rémunérés sont traités selon les règles légales et conventionnelles en vigueur et rémunérées sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire. La retenue pour absence doit être opérée en fonction du nombre d'heures qu'aurait dû accomplir le salarié.

En cas d'arrivée du salarié en cours de période d'annualisation, il sera procédé au calcul de son temps de travail en appliquant un prorata de son temps de présence sur la durée conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise.

En cas de départ du salarié pour cause de rupture de son contrat de travail en cours de période annuelle, il convient de procéder au calcul de son temps de travail effectif afin de déterminer s'il se trouve dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- ou bien la moyenne des heures de travail qu'il a effectuées depuis le début de la période d'annualisation est supérieure à l'horaire moyen hebdomadaire ; dans ce cas, les heures excédentaires sont payées conformément à la réglementation sur les heures supplémentaires, soit sans pour autant que le complément supporte les majorations pour heures supplémentaires

- ou bien la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié depuis le début de la période est inférieure à l'horaire moyen hebdomadaire. Il faut alors considérer l'un des deux cas ci-après :

- s'il s'agit d'un départ consécutif à un licenciement (sauf licenciement pour faute grave ou lourde) : la rémunération de l'intéressé est celle qui correspond au salaire moyen payé mensuellement

- s'il s'agit d'une démission ou d'un licenciement pour faute grave ou lourde, la rémunération est calculée sur la base du temps de travail réellement effectué par l'intéressé durant la période d'annualisation. Les heures payées et non effectuées font l'objet d'une régularisation sur le solde de tout compte ou peuvent être récupérées durant le préavis, avec accord de l'intéressé, dans la limite des durées maximales légales de travail.

Le présent article s'applique aux salariés sous contrat à durée déterminée. Le prorata de leur durée de travail sera calculé conformément à l'alinéa ci-dessus pour les arrivées ou les départs en cours de période.

Article 27

Compte épargne-temps

(Voir également l'accord du 31 mai 2023 sur l'organisation du travail)

Le compte épargne-temps peut permettre aux salariés de capitaliser des jours de repos non pris et/ou des éléments de salaires afin de bénéficier d'un congé rémunéré ou d'une rémunération immédiate ou différée.

1

Bénéficiaires

Le compte épargne-temps fonctionne sur la base du volontariat sous réserve de sa mise en place dans la structure par l'employeur. Il ne peut être ouvert que sur l'initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et repos et/ou éléments de rémunération. Il peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié y compris en cas de suspension. Il ne peut être débiteur. En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le compte épargne-temps sont dus à ses ayants droits au même titre que le versement des salaires arriérés.

2

Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté dans les limites fixées par la loi et par la présente convention par un ou plusieurs des éléments suivants, à l'initiative du salarié :

- les soldes de congés payés non utilisés, dans la limite de 10 jours par an au titre de la période de référence
- la moitié des jours de repos acquis au titre de l'annualisation du temps de travail
- les jours acquis au titre du repos compensateur de remplacement
- tout ou partie des jours de congés spéciaux pour événements familiaux
- tout ou partie des jours de congés supplémentaires pour ancienneté
- la prime d'ancienneté
- tout ou partie des primes conventionnelles
- la prime d'intéressement éventuelle

3

Utilisation du compte

Le compte épargne temps pourra être utilisé pour bénéficier de :

- un congé pour convenance personnelle
- Un congé de longue durée (création d'entreprise, sabbatique,...)
- Un congé de fin de carrière
- Une cessation totale ou progressive d'activité.

La durée et les conditions de prise de ces congés sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instaurent.

4

Fonctionnement du compte

Le compte peut être ouvert sur simple demande écrite du salarié mentionnant la nature et la quantité des droits qu'il entend affecter sur son compte épargne temps. Cette demande est renouvelable chaque année.

5

Indemnisation du congé

L'indemnité versée au salarié lorsqu'il utilise son compte est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnisables par le taux horaire du salaire brut perçu au moment de son utilisation.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits acquis. L'utilisation de l'intégralité des droits inscrits n'entraîne pas la clôture de ce dernier, sauf congé de fin de carrière.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis (à la date de rupture) sur son compte.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le compte et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement.

6

Utilisation sous forme monétaire

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, dans la limite des dispositions légales, de tout ou partie des droits acquis au compte.

7

Cessation du compte épargne temps

Le compte épargne temps prend fin en raison :

- de la cessation de l'accord l'instituant,
- de la rupture du contrat de travail,
- de la cessation d'activité de la structure.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le compte et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement.

Article 28

Travail de nuit

1

Motifs du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité des services des ports de plaisance, de nuit comme de jour.

2

Définition du travail de nuit

Tout travail effectué, en tout ou partie, dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, est considéré comme travail de nuit.

Le travail de nuit peut être de nature structurelle ou exceptionnelle.

Lorsque le travail de nuit est de nature structurelle, les travailleurs de nuit sont les salariés qui effectuent au moins 3 heures de travail dans la plage horaire définie ci-dessus (21 heures / 6 heures), au moins 2 fois par semaine. Ils sont considérés comme entrant dans la catégorie des travailleurs de nuit.

Sont considérés comme des travailleurs de nuit à titre exceptionnel, les salariés ne réalisant pas les horaires de travail cités à l'alinéa précédent (21 heures / 6 heures).

Dans les ports de plaisance, les emplois auxquels peuvent être affectés des travailleurs de nuit sont ceux d'agents d'exécution et d'agents de maîtrise.

3

Durées du travail des travailleurs de nuit

Les durées maximales de travail des travailleurs de nuit sont limitées à 10 heures consécutives par jour, incluant tout ou partie de la plage horaire de nuit, et à 44 heures par semaine sur 12 semaines consécutives.

Lorsque leur temps de travail se situe en tout ou partie durant la plage horaire de nuit et atteint 6 heures consécutives au cours de celle-ci, ils bénéficient, à l'issue de cette 6^e heure, d'un temps de pause non rémunéré de 20 minutes.

Leur repos quotidien obligatoire (11 heures) doit débiter dès la fin de leur période de travail.

4

Contrepartie en temps de repos pour les travailleurs de nuit

Le travailleur de nuit, tel que défini précédemment, bénéficie, au terme d'une période de référence de 12 mois consécutifs, à définir d'un commun accord entre l'intéressé et la direction du port, d'un temps de repos équivalant à 3 % du total des heures travaillées de nuit (plage horaire de 21 heures à 6 heures) au cours de ladite période. La prise de ce temps de repos ne peut intervenir qu'au cours de la période de référence de 12 mois suivants, selon des modalités à convenir entre l'intéressé et la direction du port. Elle ne peut être remplacée par une compensation financière.

5

Conditions de travail des travailleurs de nuit

Les horaires de travail des travailleurs de nuit doivent être compatibles avec l'exercice de leurs obligations familiales et sociales.

Ils doivent en outre bénéficier de conditions de travail adaptées à la nature de leurs activités et équivalentes à celles des travailleurs de jour.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, avant leur affectation à un poste de nuit, puis au moins tous les 6 mois, dans les conditions fixées par la législation du travail.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, dans le même port, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie et à leur qualification. Ils seront prioritaires pour l'accès à cette qualification s'ils ne la possèdent pas.

Lorsque le travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses pour un travailleur de nuit, celui-ci peut demander son affectation à un poste de jour et bénéficie de la même priorité.

L'employeur doit prendre toutes mesures utiles afin que soit assurée l'égalité professionnelle, notamment en ce qui concerne la formation, entre les femmes et les hommes affectés au travail de nuit.

6

Travail de nuit à titre exceptionnel

Tout salarié d'un port de plaisance peut être appelé, à titre exceptionnel, à être affecté à un travail de nuit, c'est-

à-dire dans la plage horaire s'y rapportant, sans qu'il remplisse pour autant les conditions qui permettraient de l'assimiler à un travailleur de nuit.

Il bénéficiera, pour toute heure de travail effectuée durant la plage horaire de nuit :

- soit d'une majoration de salaire de 25 %, en plus des majorations pour heures supplémentaires éventuelles ;
- soit de la possibilité de récupérer ces heures de nuit, le temps de récupération étant majoré de 25 %.

Le choix entre ces deux solutions s'effectuera par accord entre la direction du port et l'intéressé, ce dernier pouvant, s'il le juge utile, se faire assister par un délégué du personnel.

Article 29 **Travail par roulement**

Ainsi que le prévoit le code du travail et selon les termes des présentes dispositions conventionnelles, le travail par roulement, notamment sous la forme d'équipes chevauchantes, peut être organisé dans les ports de plaisance.

Titre V **Congés et suspensions du contrat de travail**

Chapitre 1 **Congés et autorisations d'absence**

Article 30 **Congés payés**

(Voir également l'accord du 31 mai 2023 sur l'organisation du travail)

Les congés payés sont obligatoires, accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

1 **Droits au congé**

(§ exclu de l'extension par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct.)

Pour avoir droit au congé payé annuel, un salarié doit justifier d'au moins 10 jours de travail effectif chez un même employeur.

2 **Période des congés**

Par dérogation aux dispositions légales, la période des congés payés annuels s'étend sur les ports de plaisance sur la totalité de l'année. Compte tenu de la nécessité d'assurer le bon fonctionnement des ports pendant les périodes de pointe (notamment période estivale et vacances scolaires), l'employeur programmera chaque année les dates et l'ordre des départs en congés, après consultation des représentants du personnel s'il en existe, sinon après concertation avec les intéressés. Les critères pris en compte pour fixer l'ordre des départs sont notamment, par priorité :

- les charges de famille
- le roulement des années précédentes
- les préférences personnelles.

Les époux travaillant dans le même port peuvent de droit prendre leur congé en même temps.

Les périodes scolaires sont réservées en priorité aux salariés ayant des enfants en âge scolaire.

3 **Durée des congés**

Les congés payés annuels sont accordés à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif ou période assimilée, soit trente jours ouvrables par an pour les salariés ayant travaillé pendant toute la période de référence.

Aux salariés n'ayant qu'une partie de cette période, il est accordé deux jours et demi de congé par mois de travail effectué dans les conditions fixées par la législation du travail.

Les salariés ont droit à un congé principal de 24 jours ouvrables maximum, soit quatre semaines consécutives, plus une cinquième semaine ne pouvant être accolée aux quatre semaines précédentes.

4 **Fractionnement**

Les dispositions de la législation du travail en matière de fractionnement s'appliquent au personnel des ports de plai-

sance.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Il est alors attribué par l'employeur deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à trois.

Ce congé supplémentaire est accordé une seule fois dans l'année et s'ajoute au congé normal dont la durée est définie ci-dessus.

5

Incidence de la maladie sur les congés

La maladie survenant pendant les congés interrompt le cours de ceux-ci. Le salarié conserve le droit à un nouveau congé équivalent à la durée des jours de congés perdus du fait de la maladie, et qui fera l'objet d'une nouvelle demande dans les conditions fixées ci-dessus.

Article 31

Jours de congés supplémentaires pour ancienneté

Les salariés des ports de plaisance bénéficient en plus du congé principal d'un congé supplémentaire pour ancienneté ainsi fixé :

- dès la 3^{ème} année d'ancienneté : un jour;
- dès la 6^{ème} année d'ancienneté : deux jours
- dès la 12^{ème} année d'ancienneté : trois jours.

La prise de ces journées de congés se fera dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les jours de congés payés légaux.

L'ancienneté se décompte à partir du 1^{er} jour d'embauche en contrat à durée indéterminée ou du 1^{er} jour en contrat à durée déterminée si celui-ci a précédé l'embauche en durée indéterminée sans interruption entre les contrats successifs.

Article 32

Congés et autorisations d'absences des pères et mères de famille

1

Congés pour enfant malade : maladie ou accident d'un enfant ou des enfants de moins de seize ans

Deux demi-journées d'autorisation d'absence payée par an et par enfant malade ou accidenté pour la mère ou le père de famille. Dans le cas où le père et la mère sont salariés dans la même entreprise, seul l'un d'eux bénéficie du congé pour enfant malade. Ces demi-journées se déduisent des jours non rémunérés pour enfant malade prévus par la législation en vigueur.

2

Congés annuels supplémentaires rémunérés

- Deux jours de congés annuels supplémentaires rémunérés sont accordés pour la mère ou le père de famille si elle ou il a un ou deux enfants de moins de dix-huit ans à charge.
- Quatre jours de congés annuels supplémentaires rémunérés sont accordés pour la mère ou le père de famille si elle ou il a plus de deux enfants de moins de dix-huit ans à charge.

Dans le cas où le père et la mère sont salariés dans la même entreprise, ils bénéficient l'un et l'autre du congé supplémentaire annuel rémunéré.

3

Congé de rentrée scolaire

Une demi-journée de congé rémunéré est accordée à la date de la rentrée des classes aux mères et pères de famille d'un ou plusieurs enfants de moins de dix ans. Dans le cas où le père et la mère sont salariés dans la même entreprise, seul l'un d'eux bénéficie du congé de rentrée scolaire.

4

Congé de paternité

Le père bénéficie d'un congé de paternité non rémunéré par l'employeur et entraînant une suspension du contrat de travail.

Ce congé de paternité de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

Un report est possible en cas d'hospitalisation de l'enfant, de décès de celui-ci ou de décès de la mère. Le salarié doit avertir l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre reçu, au moins un mois à l'avance en précisant le point de départ et la date de retour.

À l'issue de ce congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Ce congé est distinct du congé de naissance et les deux congés peuvent être pris séparément ou à la suite l'un de l'autre.

Article 33

Autorisation d'absence pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation d'absence rémunérée selon le barème ci-dessous :

- mariage ou PACS du salarié : une semaine ;
- mariage d'un enfant : deux jours ;
- naissance et adoption d'un enfant du salarié : trois jours ;
- décès du conjoint, d'un enfant du salarié : une semaine ;
- décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié : trois jours ;
- décès du père ou de la mère du conjoint ou de la conjointe du salarié : deux jours ;
- décès d'un grand parent ou d'un petit enfant du salarié : un jour.

Ces congés en jours ouvrables, sans condition d'ancienneté, doivent être pris dans un délai de deux semaines autour de l'événement.

Si ces événements ont lieu durant une absence du salarié de l'entreprise (congés payés, maladie, formation,...) ils ne donneront pas lieu à récupération.

Ces jours ouvrables n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas du décès d'un membre de sa famille autre que son conjoint, le nombre de jours d'absence autorisée peut être augmenté d'un commun accord entre le salarié, à sa demande, et son employeur, en fonction des circonstances ou du lieu des obsèques, sans que le nombre total de jours d'absence autorisée puisse excéder 1 semaine.

Tous les autres jours de congés exceptionnels autorisés par l'employeur, s'ils ne sont pas récupérés en accord avec l'employeur, s'imputent sur les congés payés annuels ou sont assimilés à des congés sans rémunération si le salarié n'a plus de droit à congés payés annuels.

Article 34

Autres congés et congés sans rémunération

Tout salarié peut obtenir un congé sans rémunération sous réserve d'avoir obtenu l'accord de son employeur sur les dates et la durée du congé demandé. Cette absence a pour effet de suspendre le contrat de travail. Sa durée ne peut être prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, ni pour celui des droits aux congés payés.

Un congé sans solde peut être pris d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans la limite maximale de 36 mois.

Toutefois, les conditions de fonctionnement de ces congés sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires pour les congés relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat, pour le congé parental d'éducation, pour le congé pour création d'entreprise et pour le congé sabbatique.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Chapitre 2

Travail des dimanches et jours fériés

Article 35

Traitement du dimanche et des jours fériés

(Voir également l'accord du 31 mai 2023 sur l'organisation du travail)

Le traitement du dimanche et des jours fériés est organisé selon les dispositions du code du travail et des présentes dispositions conventionnelles.

À la liste des fêtes légales peuvent s'ajouter les fêtes locales dont le chômage est admis par les usages.

Compte tenu des contraintes d'exploitation et de la spécificité de l'activité, les jours fériés et les dimanches sont travaillés par les salariés dans les ports de plaisance conformément aux règles motivant la dérogation au repos dominical.

Par dérogation, comme le 1^{er} mai, payé dans les conditions prévues par la loi, le salarié appelé à travailler un jour férié ou un dimanche si celui-ci correspond à son jour de repos hebdomadaire prévu, aura droit :

— soit à une majoration de salaire de 100 % ;

— soit à récupérer les heures de repos qu'il n'a pu prendre. Le temps de récupération étant majoré de 100 %.

Le choix entre ces deux solutions appartiendra à l'employeur, après consultation des représentants du personnel, ou s'il n'y en a pas, des intéressés eux-mêmes.

Chapitre 3

Arrêt maladie et maternité

Article 36

Traitement des absences

En cas d'absence pour quelque cause que ce soit, l'employeur doit être averti dans les 24 heures sauf cas de force majeure.

En cas de maladie ou d'accident, tout salarié absent doit faire parvenir à son employeur, dans les 48 heures, un certificat médical sauf cas de force majeure.

Article 37

Congé de maternité

Conformément à la législation, la durée du congé maternité est fixée à seize semaines pour une grossesse simple lorsque la salariée ou son foyer compte moins de deux enfants. Ces semaines sont réparties à la convenance de l'intéressée entre les périodes prénatales et postnatales dans le respect de la période fixée par le code du travail, à savoir, six semaines avant la date présumée de l'accouchement et seize semaines après.

Le congé de maternité pourra être anticipé de deux semaines en cas de grossesse pathologique. Elle peut être prolongée de huit semaines en cas d'état pathologique (réparties selon avis médical entre les périodes prénatales et postnatales).

En cas de grossesse gémellaire, de triplés (ou plus) ou lorsque la salariée ou son foyer assume déjà la charge d'au moins deux enfants, il convient, pour la durée du congé maternité, de se reporter aux dispositions légales en vigueur.

Le congé maternité est assimilé à du temps de travail effectif conformément aux dispositions législatives et réglementaires. Par ailleurs, celui-ci est également assimilé à des jours de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté.

Les intéressées bénéficieront pendant celui-ci d'une réduction d'horaire rémunérée comme temps de travail effectif d'une heure par jour à compter du 4^{ème} mois de grossesse.

De plus, il lui sera accordé en cours de journée un temps de pause à l'intérieur de l'établissement de vingt minutes par jour.

Les consultations prénatales, les séances de préparation à l'accouchement donneront lieu à une demi-journée d'autorisation d'absence rémunérée par séance, sous condition de justificatif.

Les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes droits aux aménagements d'horaires précités.

Le congé d'adoption est organisé dans le cadre fixé par le code du travail.

Titre VI

Rémunération

Article 38

Salaires

La valeur du point applicable aux coefficients hiérarchiques définis par la nomenclature des emplois est fixée à 9,158 à la date de la signature de la présente convention sur la base de 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles.

Le niveau 1A coefficient 155 échelon 1 restera en tout état de cause supérieur ou égal à la valeur du salaire mini-

mum interprofessionnel de croissance.

En conséquence, les barèmes des salaires minima en fonction des coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles résultent du tableau en annexe 4.

Les partenaires sociaux se réuniront dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective pour négocier sur les salaires minimaux lesquels feront l'objet d'un avenant à la présente convention collective.

Article 39 **Heures supplémentaires**

Des heures supplémentaires de travail effectuées en sus de la durée légale du travail pourront être demandées aux salariés des ports de plaisance en raison des contraintes inhérentes à l'exploitation, sous réserve des dispositions légales.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires seront rémunérées selon les dispositions suivantes :

- 25 % pour les huit premières heures (soit de la 36^{ème} à la 43^{ème} incluse)
- 50 % au-delà.

Dans les entreprises qui mettent en œuvre l'annualisation il y a compensation entre les heures effectuées en période forte et celles effectuées en période basse. Il n'y a pas lieu à majoration des heures supplémentaires ni à imputation sur le contingent annuel. Par contre, les heures effectuées au-delà du plafond (soit 44 heures hebdomadaires maximum) sont des heures supplémentaires majorées conformément aux règles en vigueur et réglées soit en salaire soit en compensation en repos équivalent.

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont :

- soit rémunérées avec les majorations prévues ci-dessus
- soit récupérées en temps de repos équivalent à la rémunération majorée.

Le choix de la date du repos compensateur de remplacement est fixé en tenant compte des nécessités de service. Au cas où il ne serait pas possible de déterminer une date pour la prise du repos compensateur de remplacement, celui-ci serait affecté, en accord avec le salarié, à son compte épargne temps. À défaut, les heures supplémentaires majorées lui seraient payées.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures.

Article 40 **Prime d'ancienneté**

Mod. par Avenant 11 mars 2015, étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 29 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FETS FO ;

FGT CFTC ;

FNCTT CGC.

Les salariés des ports de plaisance bénéficient d'une prime d'ancienneté qui est calculée à partir de leur salaire mensuel brut de base.

Ce salaire correspond au salaire du coefficient mentionné sur le bulletin de salaire à l'exclusion des compléments de rémunération et des points supplémentaires ou complémentaires constituant le salaire mensuel du salarié. La rémunération servant au calcul de la prime d'ancienneté n'est pas modifiée par le présent article. Ainsi cette modification de taux ne doit pas remettre en cause certains avantages individuels ou collectifs relatifs à la détermination de l'assiette de rémunération servant au calcul de la prime. Toutefois, chaque employeur devra préciser les modalités de mise en œuvre de cette mesure par la voie d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale.

On entend par ancienneté toutes les périodes assimilées à du travail effectif, soit : les périodes de congés payés, les absences pour maternité ou adoption, les absences pour accident de travail ou maladies professionnelles limitées à une durée d'un an, les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail, les congés de formation économique et syndicale.

L'ancienneté se décompte à partir du 1^{er} jour d'embauche en contrat à durée indéterminée ou du 1^{er} jour en contrat à durée déterminée si celui-ci précède l'embauche en durée indéterminée sans interruption entre les contrats successifs. La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions suivantes : 1,5 % après deux années de présence plus 1,5 % toutes les deux années supplémentaires avec un maximum de 21 %.

Le bénéfice de la prime d'ancienneté interviendra pour la première paie du mois civil suivant la date à laquelle le salarié réunit les conditions d'ouverture au bénéfice de la prime.

Le salarié qui bénéficie actuellement de la prime d'ancienneté de 18 % verra sa prime portée à 21 % si celui-ci bénéficie de l'ancienneté le justifiant. Le relèvement de plafond peut s'effectuer en une ou plusieurs fois. Le nouveau taux sera effectif au plus tard à la fin de la période de mise en conformité, soit le 31 décembre 2016.

Article 41

Indemnité de fin de carrière

Le salarié partant à la retraite perçoit une indemnité de fin de carrière égale à :

- 1/10^{ème} de leur salaire brut si leur ancienneté est inférieure à 5 ans
- 1 mois de leur salaire brut si leur ancienneté est au moins égale à 5 ans et inférieure à 10 ans
- 2 mois de leur salaire brut si leur ancienneté est au moins égale à 10 ans et inférieure à 20 ans
- 1 mois de leur salaire mensuel brut par période de 5 ans depuis leur date d'embauche dans l'entreprise si leur ancienneté est égale ou supérieure à 20 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul est le douzième de la rémunération brute, primes et gratifications incluses, des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers de la rémunération brute perçue au cours des trois derniers mois de travail. Dans ce cas, toutes primes ou gratifications ne sont prises en compte qu'au prorata temporis.

Les éléments à caractère exceptionnel sont exclus de cette assiette de calcul.

Sont alors assimilés à du travail effectif les périodes de congés payés, les absences pour maternité ou adoption, les absences pour accident de travail ou maladies professionnelles limitées à une durée d'un an, les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail, les congés de formation économique et syndicale.

L'ancienneté se décompte à partir du 1^{er} jour d'embauche en contrat à durée indéterminée ou du 1^{er} jour en contrat à durée déterminée si celui-ci a précédé l'embauche en durée indéterminée sans interruption entre les contrats successifs.

Article 42

Primes pour travaux pénibles, dangereux et insalubres

Sous réserve de la négociation et de la conclusion d'un accord local destiné à en décider la mise en place et à en fixer les modalités d'attribution ainsi que les montants, il peut être accordé des primes ou avantages spécifiques à ceux des salariés des ports de plaisance qui effectuent des travaux pénibles, dangereux ou insalubres.

Article 43

Prime de panier

Une prime de panier est accordée par l'employeur pour les salariés entrant dans les conditions d'attribution déterminées par l'URSSAF.

Le montant exonéré de charges sociales est fixé annuellement par l'URSSAF. Ce montant est un minimum ; l'entreprise peut accorder une prime de panier d'un montant supérieur à celui fixé par l'URSSAF dans le cadre de la réglementation sur l'exonération des charges sociales.

Article 44

Prime de fin d'année

Il sera attribué aux salariés des ports de plaisance, après 6 mois de présence consécutifs, une prime dite «de fin d'année» égale au salaire mensuel de base de décembre.

Ce salaire correspond au salaire du coefficient mentionné sur le bulletin de paye à l'exclusion des compléments de rémunération et des points supplémentaires ou complémentaires constituant le salaire mensuel du salarié.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, la prime sera calculée au prorata du temps de présence, et réglée en même temps que le dernier mois payé.

Sont alors assimilés à du travail effectif les périodes de congés payés, les absences pour maternité ou adoption, les absences pour accident de travail ou maladies professionnelles limitées à une durée d'un an, les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail, les congés de formation économique et syndicale.

Cette prime sera versée ou soldée au plus tard ou en janvier de l'année suivante.

Article 45

Médaille de la fédération

La médaille de la fédération française des ports de plaisance est destinée à récompenser l'ancienneté des services effectués chez un, deux ou trois ports de plaisance au maximum, par toute personne salariée relevant de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance.

Elle est accordée aux salariés, quelle que soit leur nationalité, travaillant sur le territoire français pour des employeurs français ou étrangers.

Elle peut également être accordée aux salariés qu'ils soient ou non de nationalité française, travaillant à l'étranger : chez un employeur français ; dans une succursale, agence d'une entreprise ou d'un établissement dont le siège social est situé sur le territoire français, dans les filiales des sociétés françaises, même si celles-ci ne sont pas constituées selon le droit français.

La médaille de la fédération française des ports de plaisance comporte trois échelons :

- La médaille d'argent avec ruban jaune décernée après quinze ans de service ;
- La médaille d'or avec ruban bleu décernée après vingt ans de service ;
- La médaille de platine avec ruban bleu et jaune décernée après trente ans de service.

Un diplôme est délivré à ses titulaires.

À cette occasion, le salarié percevra une gratification de l'employeur correspondant à :

- 130 points d'indice, pour quinze ans de service ;
- 170 points d'indice, pour vingt ans de service ;
- 210 points d'indice, pour trente ans de service.

Sont notamment assimilées aux années de service effectif le temps passé sous les drapeaux par les salariés français au titre du service militaire obligatoire quelle que soit la date d'entrée en fonctions chez les employeurs.

Les médailles sont frappées et gravées aux frais des titulaires ou de leurs employeurs.

Le salarié doit joindre à sa demande les justificatifs suivants :

- Certificat de travail de chaque employeur, ou, dans le cas où l'employeur a disparu, une attestation établie par deux témoins et visée par le maire afin d'authentifier la cause pour laquelle le certificat ne peut être produit.
- Un état signalétique du service militaire ou une photocopie du livret militaire.

Titre VII

Prévoyance

Article 46

Prévoyance

Afin d'assurer aux salarié(e)s et à leurs familles une meilleure couverture des risques incapacité, décès, invalidité et frais de soins de santé, les ports de plaisance sont tenus d'adhérer à un régime de prévoyance auprès d'un organisme de prévoyance. Sauf pour les ports ayant déjà procédé à cette affiliation ou appartenant à un groupe disposant de son propre organisme, ce choix est effectué par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Les contrats de prévoyance souscrits par les ports de plaisance entrant dans le champ d'application de la présente convention collective doivent respecter les garanties minimales ci-après :

1

Incapacité - décès - invalidité

Sont bénéficiaires tous les salariés du port, cadres et non cadres, justifiant d'une année d'ancienneté.

La somme servant de base au calcul des versements prévus par le contrat est égale au salaire mensuel brut normal du mois précédant l'arrêt de travail (sans tenir compte des primes ou gratifications exceptionnelles versées au cours de ce mois, mais incluant les éléments complémentaires de la rémunération et la prime d'ancienneté), majoré de 1/12^{ème} au titre du 13^{ème} mois.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Décès ou Invalidité absolue et définitive (IAD) :

- En cas de décès d'un(e) salarié(e), un capital égal à deux années de son salaire de référence est versé en une seule fois aux ayants-droits à la personne désignée définis par le contrat de prévoyance. Ce capital est doublé en cas de décès ou d'IAD consécutifs à un accident.
- En cas d'invalidité absolue et définitive, le capital est versé au (à la) salarié(e) reconnu(e) en état d'invalidité

avant l'âge de départ en retraite et classé en 3^{ème} catégorie par la Sécurité Sociale.

Invalidité permanente totale par suite de maladie ou d'accident (vie privée, vie professionnelle) :

— Versement d'une rente d'un montant égal à 80 % du salaire de référence sous déduction de la rente versée par la Sécurité Sociale.

— En cas d'invalidité 1^{ère} catégorie (Invalides capables d'exercer une activité rémunérée) ouvrant droit à une rente Sécurité Sociale minorée : 60 % du montant de la rente mentionnée ci-dessus.

L'organisme assureur précisera les dates de cessation du versement de la rente.

Il est rappelé que l'article 7 de la convention collective des cadres de 1947 prévoit une cotisation Prévoyance de 1.5 %, calculée sur la tranche A du salaire des cadres. Cette cotisation est à la charge de l'employeur.

2

Frais de soins de santé

Les contrats de prévoyance souscrite par les ports de plaisance doivent comporter des dispositions assurant le remboursement des frais de santé des salarié(e)s sur la base du ticket modérateur, assorti d'un dispositif de tiers payant.

Bénéficiaires

Tous les salariés du port, cadres et non cadres, justifiant d'une année d'ancienneté. Le contrat souscrit par les ports de plaisance doit comporter une possibilité d'option pour l'adhésion des ayants-droit des salariés.

Garanties

Le régime remboursement des frais de santé permet d'accorder aux salariés le remboursement de frais de santé en complément des prestations de la Sécurité Sociale dans le cadre d'un contrat collectif obligatoire.

Répartition des cotisations

La répartition des cotisations sera faite dans chaque port de plaisance selon ses règles propres sans que la part salariale excède 50 % du montant total des cotisations.

Le montant des cotisations doit correspondre au minimum à 1 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

Survie des contrats antérieurs

Cette obligation ne remet pas en cause les adhésions souscrites antérieurement au présent avenant dès lors qu'elles offrent aux salariés des ports de plaisance des garanties de prévoyance et de frais de santé au moins équivalentes à celles précisées ci-dessus. Cette appréciation doit être faite garantie par garantie et non globalement.

Portabilité

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévoyance et frais de santé.

Ce maintien est fait selon les modalités et dans les conditions prévues par l'Accord National Interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Article 47

Indemnisation de la maladie

Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie non professionnelle ou accident de la vie privée, bénéficie d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la Sécurité Sociale, selon les modalités fixées par le Code du Travail ou celles prévues par les présentes dispositions lorsqu'elles sont plus avantageuses pour le (la) salarié(e).

En application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation, de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de l'article L. 1226-1 du code du travail les salariés justifiant d'une année d'ancienneté et interrompant le travail pour cause de maladie ou accident ont droit au minimum :

— Pendant 30 jours à 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler

— Pendant les 30 jours suivants, il reçoit les 2/3 de cette rémunération.

Ces durées sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 années d'ancienneté sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours.

Le code du travail fixe le point de départ de l'indemnisation au premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) et au huitième jour d'absence dans tous les autres cas.

L'indemnisation est soumise à la condition de justification de l'absence dans les 48 heures et constatation de la maladie par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu.

Afin d'assurer aux salariés une meilleure couverture du risque maladie, les ports de plaisance sont tenus d'adhérer

à un régime de prévoyance auprès d'une caisse complémentaire garantissant au minimum :

En cas d'incapacité temporaire totale par suite de maladie ou d'accident (vie privée, vie professionnelle) - au-delà d'une franchise de 30 jours d'arrêt continu, versement d'une indemnité journalière d'un montant égal à 80 % du salaire de référence sous déduction des indemnités versées par la Sécurité sociale.

Le versement de l'indemnité journalière se poursuit jusqu'à la fin de l'incapacité temporaire.

L'organisme assureur précisera la date de cessation du versement des indemnités journalières.

Les périodes d'absence indemnisées sont décomptées sur 12 mois consécutifs à partir du premier jour d'absence.

Article 48 **Retraite complémentaire**

Les salariés des ports de plaisance seront affiliés à un régime de retraite complémentaire auprès d'une caisse agréée par le ministre en application de l'article 4 du code de sécurité sociale.

Le taux minimum de cotisation sera de 6,00 %. Les cotisations, quel que soit le taux, seront supportées à raison de 40 % par le salarié, et 60 % par l'employeur.

Le personnel ayant la qualification de cadres sera affilié à une caisse de retraite des cadres en application de l'accord national sur les cadres du 14 mars 1947.

Titre VIII **Hygiène et sécurité**

Article 49 **Vêtements de travail**

Aux termes d'accords locaux qui en fixent la nature et les modalités d'attribution, il peut être remis aux salariés des ports de plaisance des vêtements de travail adaptés à leurs activités :

- soit pour une protection particulière ;
- soit pour le port de tenues de service, notamment pour le personnel d'accueil ou en contact avec la clientèle.

Vêtements de protection

Dans le cas de travaux nécessitant le port de vêtements de protection (bottes, combinaisons de travail, pantalons et vestes de quart ou autres) chaque salarié concerné est attributaire de vêtements appropriés à son emploi. Cette fourniture est gratuite et l'entretien est à la charge de l'employeur.

La fourniture individuelle ou la mise à disposition collective de vêtements de pluie (cirés) entre dans cette catégorie.

Tenues de service

Les tenues de service prévues par l'organisation de l'entreprise sont également fournies à titre gratuit aux salariés concernés, mais la conservation en bon état et l'entretien de ces vêtements sont de la responsabilité et à la charge desdits salariés.

Article 50 **Formation du personnel à la sécurité**

L'employeur a l'obligation d'organiser une formation pratique à la sécurité du poste de travail au bénéfice des salariés :

- nouvellement embauchés
- qui changent de poste de travail ou de technique
- qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours lorsque le médecin du travail en fait la demande.

Comme tout salarié nouvellement embauché, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de cette formation pratique à la sécurité ; il en va de même pour les salariés intérimaires. En outre, une formation renforcée à la sécurité ainsi qu'une information adaptée doit être organisée dans l'entreprise pour ces salariés sous contrat à durée déterminée et intérimaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

La liste des postes de travail donnant lieu à cette formation renforcée est établie par l'employeur après avis du médecin du travail et du CHSCT, ou à défaut, des délégués du personnel.

Dans chaque entreprise, une formation de secouriste pour donner les premiers secours est nécessaire dans les conditions de l'article R. 4224-15 du code du travail.

Article 51

Évaluation et prévention des risques professionnels

Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. De plus, les articles R. 4121-1 à R. 4121-4 du même code, pris pour l'application de l'article cite ci-dessus, oblige l'employeur à formaliser une démarche d'évaluation des risques professionnels et à en transcrire les résultats dans un document unique.

En conséquence, l'employeur doit évaluer les risques inhérents à son entreprise afin de mettre en place, si besoin, des actions de prévention et des méthodes de travail garantissant un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des salariés.

Les résultats de l'évaluation sont répertoriés dans un document unique qui doit être mis à jour au moins une fois par an ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, en particulier de protection individuelle.

Le matériel doit être en conformité avec la réglementation en vigueur.

ANNEXES

Nomenclature des emplois

Avenant du 18 octobre 2017

[Étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 21 déc., applicable par les entreprises qui le souhaitent, à partir du 1^{er} janv. 2018 et obligatoirement à toutes les entreprises à partir du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FGT CFCTC ;

FNCTT CGC ;

FEETS FO.

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions relatives à la nomenclature et classification des emplois de la Convention Collective des Ports de Plaisance, à savoir :

— L'Avenant n° 29 du 27 février 1997

— L'Annexe 1 et l'annexe 2 créées par l'avenant n° 39 du 11 juillet 2001

— L'Avenant n° 49 du 24 avril 2003

— L'Avenant n° 63 du 4 mai 2006

— L'Avenant n° 68 du 14 septembre 2007

— L'Avenant n° 75 du 9 décembre 2009

Article 1 Généralités

La classification du personnel des entreprises relevant de la convention collective nationale des ports de plaisance est définie dans le texte du présent avenant, qui comporte, pour chaque catégorie, les échelons et coefficients correspondants aux différentes qualifications, regroupés en une grille indiciaire.

Les positions des différentes qualifications et leurs échelons correspondent à des critères classants qui font intervenir les activités principales, le niveau de formation, le niveau d'études, la qualification et l'expérience professionnelle, le savoir-faire, le degré de contrôle et d'autonomie que requiert le poste, sa contribution à la qualité et à la sécurité et la part d'initiative et de responsabilité qu'il comporte. Ces critères font l'objet d'un tableau récapitulatif (article n° 6).

Tout emploi dont la définition ne figurerait pas dans la nomenclature des postes contenue dans la présente annexe et que la commission paritaire déciderait de lui adjoindre sera classé dans la grille indiciaire en fonction des critères classants de l'article n° 2.

Ce classement donnera lieu à l'addition d'un avenant. Cette disposition ne concerne pas les emplois qui seraient créés isolément dans un port et que la commission paritaire ne retiendrait pas pour les faire figurer dans la nomenclature de la présente annexe.

Lors de son embauche, tout nouveau salarié se verra attribuer la position et l'échelon correspondant au poste pour lequel il a été engagé en fonction des activités principales qui lui sont confiées, de son niveau de formation sanctionné par un diplôme qualifiant et de son expérience professionnelle.

La nomination à un autre poste d'un salarié déjà au service de l'entreprise s'effectuera en fonction des activités principales qui lui sont confiées, de son niveau de formation qu'il aura atteint et/ou de la qualification professionnelle et de l'expérience professionnelle qu'il aura acquise. Sauf en cas de déclassement, cette nomination s'accompagne, selon la classification du poste, soit d'un maintien, soit d'une augmentation du salaire de base de l'intéressé.

Seuls les salariés relevant de la convention nationale des personnels des ports de plaisance peuvent se voir attribuer une qualification, assortie d'un échelon et d'un coefficient, figurant dans la nomenclature des postes contenue dans la présente annexe.

Les bulletins de paye des salariés des ports de plaisance doivent obligatoirement porter la mention d'une classification figurant dans la présente annexe et du coefficient correspondant.

En cas de différend entre un salarié et son employeur quant à sa classification, le litige devra être porté, à la diligence de l'une ou l'autre des parties, devant la commission paritaire nationale de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance, selon les modalités exposées à l'article 8 de ladite convention.

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel. Il sera applicable à tous les personnels sous convention collective nationale des ports de plaisance.

Article 2

Critères classants

La nomenclature des emplois est structurée en familles correspondant à l'ensemble des métiers-repères existant dans la branche.

Grâce à cet outil l'entreprise peut :

- Classifier les nouveaux salariés en fonction de leur expérience et de leurs compétences
 - Analyser de façon objective les compétences présentes dans l'entreprise et faire progresser les collaborateurs
- Cette nomenclature reprend pour chaque métier-repère au sein des familles professionnelles :

- 1) La mission et les activités principales qui permettent de mettre en évidence la finalité de l'emploi et ce que fait concrètement le salarié pour accomplir cette mission
- 2) Les diplômes nécessaires à titre indicatif à l'exercice de cette mission ou l'équivalent en expérience professionnelle
- 3) Les qualifications ou l'expérience professionnelle
- 4) Les savoir-faire requis

La branche considère que le savoir-être est commun à l'ensemble des postes de la branche

- Rigueur et organisation
- Sens du relationnel et de l'écoute
- Amabilité
- Réactivité
- Adaptabilité
- Discrétion
- Esprit d'équipe
- Capacité à gérer les situations de stress et de conflit
- Responsabilité
- Technicité

Article 3

Famille professionnelle et métiers-repères

La famille professionnelle est l'espace professionnel à l'intérieur duquel se produit l'évolution la plus probable à court / moyen terme (qu'elle soit constatée ou souhaitée).

La branche est organisée en deux familles :

- Technique
- Administrative

Chaque famille est constituée de métiers-repères, qui présentent des proximités de finalités, d'activités et de compétences suffisantes pour être évaluées et prises en compte de façon globale.

Chaque métier-repère correspond à un espace d'évolution dans lequel un salarié peut passer successivement d'un poste à un autre au moyen d'une mobilité naturelle.

De la même façon, chaque salarié, au cours de sa carrière professionnelle peut passer successivement d'un métier-repère à un autre ou en exercer plusieurs à la fois.

La branche professionnelle a défini sept métiers-repères :

1. Accueil - Gestion du plan d'eau
2. Surveillance du plan d'eau et des ouvrages portuaires : agent jour / nuit
3. Manutention
4. Maintenance et entretien
5. Administratif - Ressources Humaines
6. Informatique - communication et animation

7. Sécurité et environnement

Article 4 Catégories professionnelles et échelons

La branche professionnelle a défini trois catégories professionnelles

- Employés
- Agents de maîtrise
- Cadres

Elle a aussi défini des échelons :

- 1) Premier échelon : Agent en formation interne pour l'acquisition des connaissances et compétences de base propres aux activités qui lui sont confiées,
- 2) Deuxième échelon : Agent ayant acquis les connaissances et compétences fondamentales propres aux activités qui lui sont confiées.
- 3) Troisième échelon : Agent ayant une maîtrise totale de toutes les tâches propres aux activités qui lui sont confiées, en totale autonomie. Il est capable de superviser les tâches confiées à plusieurs agents.
- 4) Quatrième échelon : Agent ayant une maîtrise totale de toutes les tâches propres aux activités qui lui sont confiées et possédant une polyvalence entre les différents métiers-repères, référent pour son expérience professionnelle et/ou ayant une fonction de tuteur.

Le passage d'échelon est à l'appréciation du responsable hiérarchique sur la base de critères objectifs définis au sein de chaque établissement dont les principes peuvent être les suivants :

Échelons/ Critères	Expérience	Spécialisation	Polyvalence	Responsabilité
1	Pas d'autonomie	Pas de spécialisation	Pas de polyvalence	Pas de responsabilité
2	Autonomie supervisée	Spécialisation partielle	Polyvalence ponctuelle	Responsabilité partielle
3	Autonomie sans supervision	Spécialisation totale	Polyvalence saisonnière	Responsabilité totale
4	Autonomie totale y compris rôle de formation et de supervision d'équipe	Spécialisation et rôle d'expertise reconnu	Polyvalence permanente et non programmée	Responsabilité supérieure à la catégorie d'emploi

L'échelon supérieur est acquis lorsque les 4 critères sont remplis.

Article 5 Organisation de la grille indiciaire

La nomenclature des emplois s'organise selon une grille indiciaire en fonction des critères suivants :

Activité principale

Ensemble de tâches récurrentes et indissociables.

Diplôme

Niveaux de formation tels qu'ils sont définis par l'Éducation Nationale,

- Niveau VI sans diplôme,
- Niveau V : CAP, BEP, sortie de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale,
- Niveau IV : Bac général, technologique ou professionnel, BP, BT ou équivalent,
- Niveau III : Diplôme de niveau bac+2 : DUT, BTS ou équivalent,
- Niveau II : Diplôme de niveau bac+3 ou 4 : licence, maîtrise ou équivalent,
- Niveau I : Diplôme de niveau égal et supérieur à bac+4 ou 5 : master, doctorat, diplôme de grande école.

Qualifications et expériences

Ensemble des connaissances et des savoirs initiaux issus de la formation et/ou de l'expérience, en particulier savoir nager, posséder le permis côtier et le certificat de radiotéléphoniste restreint.

Savoir-faire

Compétences spécifiques acquises dans le cadre de formations ou de l'expérience, requises pour l'exercice de l'emploi.

Les savoir-faire sont observables en situation de travail. Ils permettent l'évaluation objective du salarié et sa classification au sein de la grille.

Savoir-faire comportementaux transverses à tous les métiers-repères : relationnel client

Développer l'écoute, la compréhension de la demande (disponibilité et prise en compte de l'interlocuteur) et le respect des engagements, en vue d'assurer l'adéquation de la réponse et la qualité de la prestation, dans le souci permanent de la satisfaction du client.

Article 6 Grille indiciaire

6.1 Employés techniques et administratif

6.1.1 Métier repère : Accueil - Gestion de plan d'eau

Poste - Activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Agent portuaire saisonnier d'accueil et de nettoyage • Accueil physique et radiotéléphonique (VHF) • Accueil physique : Accueil - renseignement et orientation • Accueil téléphonique : réception - acheminement et orientation • Classement / archivage • Réalisation des opérations de pointage : relevés de plan d'eau • Services de rade • Nettoyage du plan d'eau • Aide à l'amarrage • Nettoyage des locaux et des infrastructures • Nettoyage courant et rangement du matériel • Appui logistique et technique au montage d'animations et d'événementiels	• Tous niveaux • CQP • TOIC / TOEFL	• Connaissance du plan d'eau et du milieu maritime • Connaissance des règles et consignes de sécurité du port • Connaissance du plan d'occupation du port • Connaissance des logiciels de bureautique et de gestion du port • Connaissance d'une langue étrangère • Connaissance des règles et des risques d'utilisation des produits	• Répondre aux appels VHF • Accueillir informer et conseiller les usagers • aider à l'amarrage • Rappeler aux usagers les règles de sécurité du port • Réaliser des relevés	1 ^{er} éch. : 155- 165

Poste - Activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<p>Agent technique chargé de la gestion du plan d'eau portuaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accueil • Gestion du plan d'eau • Accueil - placement et amarrage des bateaux • Réalisation des opérations de remorquage • Réalisation des opérations de pointage : relevés de plan d'eau - surveillance des emplacements <ul style="list-style-type: none"> • Optimisation du plan d'eau • Services de rade • Nettoyage du plan d'eau • Pompage • Mise en sécurité des navires • Mise en œuvre des moyens de lutte contre la pollution • Mise en œuvre des mesures de protection de l'environnement • Appui logistique et technique au montage d'animations et d'événementiels 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau V ou expérience équivalente • CQP • Habilitation électrique • CACES • TOIC / TOEFL • Formation aux premiers secours 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du plan d'eau et du milieu maritime • Connaissance des règles et consignes de sécurité du port • Connaissance du plan d'occupation du port • Connaissance en matelotage • Connaissance des règles et manœuvres de remorquage • Connaissance de base de la météorologie • Connaissance de la mise en œuvre des moyens antipollution • Connaissance d'une langue étrangère 	<ul style="list-style-type: none"> • Répondre aux appels VHF • Placer les bateaux et aider à l'amarrage • Rappeler aux usagers les règles de sécurité du port • Réaliser des relevés • Remorquer les bateaux • Utiliser les extincteurs et les pompes • Utiliser les matériels et équipements de lutte contre la pollution • Assister des plongeurs en intervention 	<p>1^{er} éch. : 170-175 2^e éch. : 182-187 3^e éch. : 200-205 4^e éch. : 215-220</p>
<p>Agent administratif d'accueil</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accueil physique et radiotéléphonique (VHF) • Accueil physique : Accueil - identification - renseignement et orientation • Accueil téléphonique : réception - acheminement et orientation • Gestion administrative du plan d'eau <ul style="list-style-type: none"> • Traitement des relevés • Édition des contrats et des avenants • Enregistrement de la liste d'attente <ul style="list-style-type: none"> • Prise des rendez-vous • Encaissement et gestion des caisses <ul style="list-style-type: none"> • Contrôle des accès • Appui logistique et technique au montage d'animations et d'événementiels 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau IV • Ou expérience équivalente • CQP • TOIC/ TOEFL • Formation aux premiers secours 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des règles et consignes de sécurité du port • Connaissance des logiciels de bureautique et de gestion du port • Connaissance en langue étrangère • Connaissance des techniques d'accueil et des techniques de communication • Connaissance de l'organisation et du fonctionnement du port • Connaissance de la mise en œuvre des moyens antipollution • Connaissance des différents produits et contrats 	<ul style="list-style-type: none"> • Accueillir/informer et conseiller les usagers • Maîtriser les outils informatiques • Maîtriser les outils de gestion et d'accueil • Prendre des messages et les restituer • Évaluer et hiérarchiser les besoins • Maîtriser l'expression orale • Utiliser les matériels et équipements de lutte contre la pollution 	<p>1^{er} éch. : 170-175 2^e éch. : 182-187 3^e éch. : 200-205 4^e éch. : 215-220</p>

6.1.2

Métier repère : Surveillance du plan d'eau et des ouvrages portuaires

Poste - activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir faire	Coefficient
Agent portuaire chargé de la surveillance et de la sécurité <ul style="list-style-type: none"> • Surveillance générale de l'espace portuaire • Veille quant au respect du règlement du site <ul style="list-style-type: none"> • Remorquage • Aide à l'amarrage • Mise en sécurité • Mise en œuvre des moyens de lutte contre la pollution • Mise en œuvre des mesures de protection de l'environnement • Manœuvre des ouvrages portuaires : écluses, ponts,... • Intervention en cas de trouble ou de menace à l'intégrité des biens ou des personnes 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau V • Ou expérience équivalente • CQP • TOIC / TOEFL • Formation aux premiers secours 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des spécificités et fonctionnalités des installations portuaires • Connaissance des règles et consignes de sécurité du port • Connaissance de la mise en œuvre des moyens antipollution • Connaissance de la configuration des lieux, des règlements, des réseaux matériels de sécurité et des moyens de communication 	<ul style="list-style-type: none"> • Rappeler aux usagers les règles de sécurité du port • Utiliser le matériel de lutte contre l'incendie • Utiliser les matériels et équipements de lutte contre la pollution 	1 ^{er} éch. : 170-175 2 ^e éch. : 182-187 3 ^e éch. : 200-205 4 ^e éch. : 215-220
Agent portuaire chargé de la surveillance et la sécurité la nuit <ul style="list-style-type: none"> • Accueil • Contrôle de l'accès des lieux • Protection des installations • Surveillance générale de l'espace portuaire • Veille quant au respect du règlement du site <ul style="list-style-type: none"> • Remorquage • Aide à l'amarrage • Mise en sécurité • Mise en œuvre des moyens de lutte contre la pollution • Mise en œuvre des mesures de protection de l'environnement • Intervention en cas de trouble ou de menace à l'intégrité des biens ou des personnes 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau V • Ou expérience équivalente • CQP • TOIC/TOEFL • Formation aux premiers secours 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de la configuration des lieux, des règlements, des réseaux matériels de sécurité et des moyens de communication • Connaissance des logiciels de bureautique et de gestion du port • Connaissance de la mise en œuvre des moyens antipollution • Connaissance des règles et consignes de sécurité du port • Connaissance des procédures d'urgence 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et analyser les situations d'urgence et définir les actions • Maîtriser les systèmes de communication et de surveillance • Gérer des situations critiques • Rappeler aux usagers les règles de sécurité du port • Utiliser le matériel de lutte contre l'incendie • Utiliser les matériels et équipements de lutte contre la pollution 	1 ^{er} éch. : 170-175 2 ^e éch. : 182-187 3 ^e éch. : 200-205 4 ^e éch. : 215-220

6.1.3 Métier repère : Manutention

Poste - Activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir faire	Coefficient
Agent technique charge de manutention ou de conduite d'équipements spécifiques <ul style="list-style-type: none"> • Accueil • Opérations de manutention • Conduite des engins de manutention et réalisation des opérations de sorties de bateaux • Réalisation des opérations de mâtage / démâtage <ul style="list-style-type: none"> • Calage • Participation à l'entretien des équipements • Nettoyage et entretien des zones techniques <ul style="list-style-type: none"> • Gestion des déchets 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau V • Ou expérience équivalente <ul style="list-style-type: none"> • CQP • Autorisations de conduite <ul style="list-style-type: none"> • Habilitation électrique • CACES • Formation aux premiers secours 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du fonctionnement des engins de manutention • Connaissance des règles et consignes de sécurité du port • Connaissance des règles et consignes de sécurité des manutentions • Connaissance du fonctionnement des engins de manutention • Connaissance de la mise en œuvre des moyens antipollution 	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser des engins de manutention 	1 ^{er} éch. : 170-175 2 ^e éch. : 182-187 3 ^e éch. : 200-205 4 ^e éch. : 215-220 Pour atteindre le 3 ^{ème} échelon, le salarié doit savoir manutentionner tout type de bateau avec tout type d'engin
Agent administratif chargé de la gestion d'un service de manutention <ul style="list-style-type: none"> • Accueil • Prise de rendez-vous <ul style="list-style-type: none"> • Planning • Factures • Statistiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau IV • Ou expérience équivalente <ul style="list-style-type: none"> • CQP • TOIC/ TOEFL • Formation aux premiers secours 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance en langue étrangère • Connaissance des logiciels de bureautique et de gestion du port <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des règles et consignes de sécurité du port • Connaissance des techniques d'accueil et des techniques de communication • Connaissance de l'organisation et du fonctionnement du port • Connaissance des différents produits et contrats 		1 ^{er} éch. : 170-175 2 ^e éch. : 182-187 3 ^e éch. : 200-205 4 ^e éch. : 215-220

6.1.4 Métier repère : Maintenance - Entretien

Poste - Activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-Faire	Coefficient
<p>Agent d'entretien et de nettoyage des locaux</p> <ul style="list-style-type: none"> Effectuer les travaux de nettoyage, d'entretien et de remise en ordre des surfaces, des sanitaires et des locaux du port et de leurs abords Assurer l'entretien courant des matériels et machines utilisés Assurer le réapprovisionnement quotidien des locaux en produits d'hygiène Signaler le niveau de stock et préparer les passages de commandes. <ul style="list-style-type: none"> Ranger les matériels et produits. Alerter de tout dysfonctionnement repéré sur le port 	<ul style="list-style-type: none"> Niveau VI CQP CAP 	<ul style="list-style-type: none"> Connaissance du port et de ses abords Connaissance des règles et consignes de sécurité du port <ul style="list-style-type: none"> Connaissance du plan Connaissance des règles et des risques d'utilisation des produits et des équipements d'entretien 	<ul style="list-style-type: none"> Accueillir informer et conseiller les usagers Rappeler aux usagers les règles d'hygiène Signaler les problèmes 	1 ^{er} éch. : 155-165
<p>Agent portuaire technique</p> <ul style="list-style-type: none"> Entretien des plans d'eau, des installations et des équipements Entretien des engins de manutention Entretien des locaux et des infrastructures Entretien courant et rangement du matériel <ul style="list-style-type: none"> Contrôle de l'approvisionnement Tri et évacuation des déchets Contrôle de l'état de propreté 	<ul style="list-style-type: none"> Niveau IV Ou expérience équivalente <ul style="list-style-type: none"> CQP Habilitation électrique CACES Qualifications professionnelles Autorisations de conduite Formation aux premiers secours 	<ul style="list-style-type: none"> Connaissances techniques (électricité, bricolage, mécanique, soudure...) Connaissance des règles d'hygiène Connaissance des règles et des risques d'utilisation des produits Connaissance des procédures de signalisation des dangers 	<ul style="list-style-type: none"> Assurer l'entretien des équipements portuaires Maîtriser le matériel et les techniques d'utilisation Effectuer le choix et le dosage des produits Manipuler les machines et le matériel Vérifier l'état de propreté et adapter son travail à cet état 	1 ^{er} éch. : 170-175 2 ^e éch. : 182-187 3 ^e éch. : 200-205 4 ^e éch. : 215-220
<p>Plongeur</p> <ul style="list-style-type: none"> Plongée d'entretien des organes d'amarage et des infrastructures 	<ul style="list-style-type: none"> Niveau IV Ou expérience équivalente <ul style="list-style-type: none"> CQP Qualifications professionnelles techniques Certificat d'aptitude à la plongée hyperbare Formation aux premiers secours 	<ul style="list-style-type: none"> Connaissance des règles et des risques liés à la plongée hyperbare Connaissance des règles d'hygiène et de sécurité Connaissance des procédures de signalisation des dangers 	<ul style="list-style-type: none"> Maîtriser le matériel et les techniques d'utilisation Effectuer le choix et le dosage des produits Manipuler les machines et le matériel Vérifier l'état de propreté et adapter son travail à cet état 	1 ^{er} éch. : 170-175 2 ^e éch. : 182-187 3 ^e éch. : 200-205 4 ^e éch. : 215-220

6.1.5
Métier repère : Administratif - Ressource humaine

Poste - activités Principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir faire	Coefficient
Assistante d'administration générale <ul style="list-style-type: none"> • Traitement des courriers et de colis • Enregistrement - tri et affranchissement <ul style="list-style-type: none"> • Gestion administrative • Constitution des dossiers • Réalisation des opérations de reprographie, de classement et d'archivage • Frappe et mise en forme de documents • Établissement de compte-rendu de réunions <ul style="list-style-type: none"> • Établissement administratif des sinistres - litiges et assurances 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau V • Ou expérience équivalente • TOIC / TOEFL 	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtrise des outils informatiques • Connaissance en langue étrangère • Connaissance de l'organisation et du fonctionnement du port • Connaissance des différents produits et contrats 	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer un système de classement • Maîtriser la syntaxe et l'orthographe • Saisir et mettre en forme des documents • Organiser l'archivage des dossiers • Maîtriser l'expression écrite et orale • Maîtriser les techniques de secrétariat 	1 ^{er} éch. : 170-175 2 ^e éch. : 182-187 3 ^e éch. : 200-205 4 ^e éch. : 215-220
Aide Comptable <ul style="list-style-type: none"> • Gestion de la comptabilité fournisseur <ul style="list-style-type: none"> • Établissement des factures • Classement / archivages • Établissement des bons de commande <ul style="list-style-type: none"> • Suivi d'achats • Enregistrement des factures • Enregistrement des mandats • Suivi des dossiers de subvention <ul style="list-style-type: none"> • Transferts de fonds 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau V • Ou expérience équivalente • TOIC / TOEFL 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des règles techniques de la comptabilité générale • Connaissance en langue étrangère • Connaissance de l'organisation et du fonctionnement du port • Connaissance des différents produits et contrats 	<ul style="list-style-type: none"> • Saisir les factures • Analyser et contrôler les factures • Maîtriser les logiciels informatiques • Maîtriser l'expression écrite et orale • Maîtriser les techniques de secrétariat 	1 ^{er} éch. : 170-175 2 ^e éch. : 182-187 3 ^e éch. : 200-205 4 ^e éch. : 215-220
Assistante gestion des ressources humaines <ul style="list-style-type: none"> • Gestion des plannings • Gestion de la paye • Établissement des contrats de travail, déclaration des nouveaux salariés à l'URSSAF, tenue du registre du personnel, déclarations aux organismes sociaux • Suivi de la convention collective des personnels des ports de plaisance (veille réglementaire) <ul style="list-style-type: none"> • Information du personnel sur leurs droits (montage dossier mutuelle, médaille du travail, retraite...) • Suivi de la formation du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau IV • Ou expérience équivalente • TOIC / TOEFL 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des règles techniques de la comptabilité générale et de la paye • Connaissance en langue étrangère • Connaissance de l'organisation et du fonctionnement du port • Connaissance des différents produits et contrats 	<ul style="list-style-type: none"> • Saisir les bulletins de salaire • Gérer les relations avec les organismes sociaux • Maîtriser les logiciels informatiques et les déclarations dématérialisées • Maîtriser de l'expression écrite et orale • Maîtriser les techniques de secrétariat 	1 ^{er} éch. : 170-175 2 ^e éch. : 182-187 3 ^e éch. : 200-205 4 ^e éch. : 215-220

6.2 Agents de maîtrise

6.2.1 Métier repère : Administratif - Ressources humaines

Poste - Activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir faire	Coefficient
Assistant(e) de direction <ul style="list-style-type: none"> • Organisation et suivi des activités et des projets de la direction • Organisation et coordination des activités quotidiennes <ul style="list-style-type: none"> • Préparation et organisation des réunions • Maîtrise et diffusion de l'information • Gestion des relations avec les différents partenaires • Organisation de la conservation des documents 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau IV • Ou expérience équivalente • TOIC/TOEFL 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de l'organisation de la société • Connaissance de l'expression écrite et orale • Connaissance des techniques de secrétariat • Connaissance en rédaction administrative 	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les outils informatiques • Organiser l'agenda et prendre des rdv • Mémoriser des informations et assurer leur sélection et leur transmission • Maîtriser l'expression écrite et orale • Maîtriser les techniques de secrétariat 	1 ^{er} éch. : 225-235 2 ^{ème} : 245-255 3 ^{ème} : 265-275 4 ^{ème} : 285-295
Comptable - ressources humaines <ul style="list-style-type: none"> • Gestion de la comptabilité fournisseur • Gestion budgétaire : Contrôle des exécutions budgétaires • Gestion financière au quotidien et financement des investissements • Réalisation des déclarations fiscales • Contrôle de la trésorerie et des facturations • Établissement des feuilles de salaires • Établissement des contrats de travail et déclaration URSSAF • Établissement des déclarations à tous les organismes sociaux et déclarations annuelles • Suivi et contrôle des absences (congrés annuels, RTT,...) • Suivi et contrôle des arrêts maladie et accidents du travail • Suivi de la convention collective des personnels des ports de plaisance <ul style="list-style-type: none"> • Information du personnel sur leurs droits (montage dossier mutuelle, médaille du travail, retraite...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau IV • Ou expérience équivalente • TOIC/TOEFL 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des procédures comptables, administratives et financières • Connaissance en analyse financière, contrôle de gestion, fiscalité 	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les logiciels informatiques • Élaborer les rapports financiers, le bilan • Interpréter les résultats financiers • Maîtriser l'expression écrite et orale • Maîtriser les techniques de secrétariat • Maîtriser les logiciels informatiques 	1 ^{er} éch. : 225-235 2 ^{ème} : 245-255 3 ^{ème} : 265-275 4 ^{ème} : 285-295

6.2.2 Métier repère : Accueil - Gestion du plan d'eau

Poste - Activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir faire	Coefficient
<p>Maître de port adjoint (1^{er} et 2^{ème} échelon), maître de port (3^{ème} et quatrième échelon) chargé de la gestion du plan d'eau</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les missions des agents de port 4^{ème} échelon • Organisation de l'accueil des bateaux • Gestion des mouvements de bateaux et des attributions des emplacements • Surveillance et conservation des installations portuaires <ul style="list-style-type: none"> • Surveillance des plans d'eau • Contrôle et détection des éventuels dysfonctionnements et transmission des consignes • Surveillance des pollutions et de la sécurité • Organisation des opérations de secours en cas de sinistre • Mise en application des règlements de police • Planification du travail journalier des agents 	<ul style="list-style-type: none"> • CQP • Niveau III • Ou expérience équivalente • TOIC /TOEFL • Habilitation électrique • CACES 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de la météo • Connaissance du nautisme <ul style="list-style-type: none"> • Langue étrangère • Connaissance du pilotage d'un bateau et des engins spéciaux • Maîtrise de l'utilisation des logiciels informatiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Savoir être rigoureux et autonome • Être disponible • Savoir prendre des initiatives • Travailler en équipes • Être apte à gérer des conflits • Anticiper les besoins 	<p>1^{er} éch. : 225-235 2^{ème} : 245-255 3^{ème} : 265-275 4^{ème} : 285-295</p>

6.2.3 Métier repère : Surveillance plan d'eau et ouvrages portuaires

Poste - Activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir faire	Coefficient
<p>Maître de port adjoint (1^{er} et 2^{ème} échelon), maître de port (3^{ème} et quatrième échelon) chargé de la surveillance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les missions des agents de port 4^{ème} échelon • Planification des moyens techniques et humains nécessaires à la surveillance du port • Organisation des tâches de surveillance depuis la Capitainerie et sur le port, accueil des plaisanciers le jour et la nuit, permanence téléphonique et radio <ul style="list-style-type: none"> • Protection de l'environnement sur les plans d'eau portuaires et les terre-pleins • Participation à l'amélioration de la sécurité des biens et des personnes en collaboration avec les services compétents 	<ul style="list-style-type: none"> • CQP • Niveau III • Ou expérience équivalente • TOIC /TOEFL • Habilitation électrique • CACES 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du pilotage d'un bateau • Connaissance de la météo • Connaissance du nautisme • Connaissance des règles de sécurité <ul style="list-style-type: none"> • Langue étrangère • Maîtrise de l'utilisation des logiciels informatiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Savoir être rigoureux et autonome • Être disponible • Savoir prendre des initiatives • Travailler en équipes • Être apte à gérer des conflits • Anticiper les besoins 	<p>1^{er} éch. : 225-235 2^{ème} : 245-255 3^{ème} : 265-275 4^{ème} : 285-295</p>

6.2.4 Métier repère : Maintenance - Entretien

Poste - Activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir faire	Coefficient
<p>Maître de port adjoint (1^{er} et 2^{ème} échelon), maître de port (3^{ème} et quatrième échelon) chargé de la maintenance et de l'entretien</p> <ul style="list-style-type: none"> Planification des moyens techniques et humains nécessaires à la réalisation des travaux d'entretien des installations et équipements portuaires Programmation des travaux : définition des besoins, établissement de devis, suivi des travaux Protection de l'environnement du port Participation à l'amélioration des règles de sécurité Relation avec les clients du port pour tous problèmes liés à la circulation sur les terre-pleins, à l'amarrage des bateaux, à la fourniture d'eau potable et d'électricité 	<ul style="list-style-type: none"> CQP Niveau III Ou expérience équivalente TOIC /TOEFL Habilitation électrique CACES 	<ul style="list-style-type: none"> Connaissance du pilotage d'un bateau Connaissance de la météo Connaissances techniques dans les domaines du bâtiment, des infrastructures portuaires, des réseaux électriques et d'eau Connaissance des règles de sécurité Langue étrangère Maîtrise de l'utilisation des logiciels informatiques 	<ul style="list-style-type: none"> Savoir être rigoureux et autonome Être disponible Savoir prendre des initiatives Travailler en équipes Être apte à gérer des conflits Anticiper les besoins 	<p>1^{er} éch. : 225-235 2^{ème} : 245-255 3^{ème} : 265-275 4^{ème} : 285-295</p>

6.2.5 Métier repère : Manutention

Poste - Activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir faire	Coefficient
<p>Maître de port adjoint (1^{er} et 2^{ème} échelon), maître de port (3^{ème} et quatrième échelon) chargé de la manutention</p> <ul style="list-style-type: none"> Planification des moyens techniques et humains nécessaires à la réalisation des opérations de manutentions Validation quotidienne des plannings de manutention Organisation de l'occupation des zones de stationnement à terre des bateaux, des remorques, des camions de transport, des bers Maintenance de tous les équipements techniques nécessaires à la manutention et contrôle de la sécurité Participation à l'amélioration des règles de sécurité Gestion administrative du service Relation avec les professionnels du nautisme et les plaisanciers 	<ul style="list-style-type: none"> CQP Niveau III Ou expérience équivalente Habilitation électrique CACES Autorisation de conduite TOIC /TOEFL 	<ul style="list-style-type: none"> Connaissance du pilotage d'un bateau Connaissances techniques dans les domaines des engins de manutentions Connaissance des règles de sécurité Langue étrangère Maîtrise de l'utilisation des logiciels informatiques 	<ul style="list-style-type: none"> Savoir être rigoureux et autonome Être disponible Savoir prendre des initiatives Travailler en équipes Être apte à gérer des conflits Anticiper les besoins 	<p>1^{er} éch. : 225-235 2^{ème} : 245-255 3^{ème} : 265-275 4^{ème} : 285-295</p>

6.2.6
Métier repère : Informatique - Communication - Animation

Poste - Activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir faire	Coefficient
<p>Responsable informatique, communication, animation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Montage, installation et mise en service des nouveaux matériels informatiques <ul style="list-style-type: none"> • Formation des utilisateurs • Intervention en assistance et réparation • Ordonnancement du déroulement des travaux <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation des archivages et sauvegarde des données • Suivi et mise à jour de l'information technique et proposition des solutions d'amélioration • Soutien technique au service commercial • Suivi de l'état des stocks de matériel informatique • Actions de communication, préparation des maquettes des brochures, suivi de l'édition et diffusion <ul style="list-style-type: none"> • Établissement du programme annuel d'animations du port • Organisations de manifestations : évaluation des besoins techniques et humains pour l'organisation des manifestations, coordination des moyens techniques et humains mobilisés, suivi de la couverture presse des manifestations • Relation avec les services municipaux, l'Office de tourisme, relations avec la presse, relations avec les prestataires du nautisme 	<ul style="list-style-type: none"> • CQP • Niveau III • Ou expérience équivalente • TOIC/TOEFL 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du pilotage d'un bateau • Connaissance dans les domaines de la communication, des réseaux sociaux, de l'événementiel <ul style="list-style-type: none"> • Langue étrangère • Maîtrise de l'utilisation des logiciels informatiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Savoir être rigoureux et autonome <ul style="list-style-type: none"> • Être disponible • Savoir prendre des initiatives • Travailler en équipes • Être apte à gérer des conflits • Anticiper les besoins • Maîtriser l'expression écrite et orale 	<p>1^{er} éch. : 225-235 2^{ème}. : 245-255 3^{ème}. : 265-275 4^{ème}. : 285- 295</p>

6.2.7
Métier repère : Sécurité - Environnement

Poste - Activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir faire	Coefficient
<p>Responsable sécurité environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vérification des moyens employés et adéquation avec les normes en vigueur • Réalisation des audits internes et mise en évidence des anomalies et des points forts <ul style="list-style-type: none"> • Élaboration des recommandations • Conception et montage de projets ou de programmes en environnement <ul style="list-style-type: none"> • Information sur les outils environnementaux disponibles • Représentation de la politique environnementale de la structure <ul style="list-style-type: none"> • Veille réglementaire • Mise en place et suivi des certifications et labels environnementaux 	<ul style="list-style-type: none"> • CQP • Niveau III • Ou expérience équivalente • TOIC / TOEFL 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des techniques d'audit • Techniques de management de projet • Bonne connaissance de l'ensemble des métiers et des infrastructures • Connaissance de l'ensemble des thématiques environnementales • Savoir transmettre et expliquer • Capacités rédactionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Agir avec tact • Trouver des solutions et réduire les risques <ul style="list-style-type: none"> • Autonomie • Écoute • Esprit d'analyse et de synthèse <ul style="list-style-type: none"> • Sens critique 	<p>1^{er} éch. : 225-235 2^{ème}. : 245-255 3^{ème}. : 265-275 4^{ème}. : 285-295</p>

6.3 Cadres

6.3.1

Maître de port principal / chef de service / Directeur technique, administratif ou financier

Poste - Activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir faire	Coefficient
<p>Maître de port principal, chef de services ou directeur technique, administratif ou financier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordination de l'activité et de la qualité du service • Suivi de la bonne marche de l'exploitation • Management opérationnel de l'équipe • Animation- coordination et contrôle du travail • Établissement et validation des planings • Repérage et règlement des conflits • Reconnaissance - mobilisation et valorisation du travail des collaborateurs • Suivi du temps de travail des salariés • Relation clientèle et relations publiques <ul style="list-style-type: none"> • Gestion de la relation clientèle • Gestion de la relation avec les fournisseurs • Gestion de la relation avec les partenaires extérieurs <ul style="list-style-type: none"> • Information / communication • Rendre compte de l'activité • Veiller à la diffusion de l'information aux salariés <ul style="list-style-type: none"> • Projets / Travaux • Appui de la direction dans la gestion et le suivi des projets d'exploitation, d'aménagement et de développement des infrastructures • Organisation entretien et maintenance des installations • Planification des programmes d'entretien des installations <ul style="list-style-type: none"> • Optimisation des plans d'amarrage <ul style="list-style-type: none"> • Montage des dossiers • Définition des besoins techniques des cahiers des charges pour les marchés 	<ul style="list-style-type: none"> • CQP • Niveau III • Ou expérience équivalente • TOIC/TOEFL • Habilitation électrique • CACES 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du milieu du nautisme, du langage marin, des bateaux • Connaissance des réglementations en vigueur et des droits des usagers • Connaissance des procédures administratives <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance en gestion, comptabilité et analyse financière • Connaissance en management • Capacité d'encadrement, de contrôle et d'animation d'un groupe • Connaissance en langue étrangère 	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les outils informatiques • Manager une équipe • Organiser son travail et celui de ses collaborateurs • Élaborer des rapports et compte rendus • Contrôler l'exécution des lignes budgétaires • Gérer les relations avec les partenaires et prestataires • Assurer le suivi réglementaire des infrastructures • Participer au contrôle et à l'exécution des travaux • Savoir être rigoureux et autonome <ul style="list-style-type: none"> • Être disponible • Savoir prendre des initiatives • Travailler en équipes • Être apte à gérer des conflits • Savoir écouter son interlocuteur, analyser et trouver des solutions et anticiper les besoins 	<p>1^{er} éch. : 315-330 2^{ème} : 335-350 3^{ème} : 355-370 4^{ème} : 375-390</p>

6.3.2 Directeur de port

Poste - Activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir faire	Coefficient
<p>Directeur de port</p> <p>Cadre justifiant d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou ayant acquis un niveau équivalent de compétences et d'expérience professionnelle. Il met en œuvre la stratégie définie par la direction générale, le conseil d'administration ou les élus. Sa responsabilité est opérationnelle et elle se situe au niveau de la coordination de toutes les activités du port. Il n'appartient pas à la catégorie des cadres dirigeants telle que définie par la loi.</p> <p>Il est prévu pour le directeur de port de plaisance trois positions (I, II, III) possibles, qui sont définies à l'embauche en fonction des responsabilités qu'il devra assumer au sein du port, lesquelles seront fixées par le Conseil d'Administration, la Direction Générale ou les élus, et à un déroulement de carrière.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau II ou I • Ou expérience équivalente • TOIC/TOEFL 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du milieu du nautisme, du langage marin, des bateaux • Connaissance des réglementations en vigueur et des droits des usagers • Connaissance des procédures administratives et du cadre juridique des ports <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance en gestion, comptabilité et analyse financière • Connaissance en management • Capacité d'encadrement, de contrôle et d'animation d'un groupe • Connaissance en langue étrangère 	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les outils informatiques • Manager une équipe • Organiser son travail et celui de ses collaborateurs • Élaborer des rapports et compte rendus • Contrôler l'exécution des lignes budgétaires <ul style="list-style-type: none"> • Gérer les relations avec les partenaires et prestataires • Assurer le suivi réglementaire des infrastructures • Participer au contrôle et à l'exécution des travaux • Savoir être rigoureux et autonome <ul style="list-style-type: none"> • Être disponible • Savoir prendre des initiatives • Travailler en équipes • Être apte à gérer des conflits <ul style="list-style-type: none"> • Savoir écouter son interlocuteur, analyser et trouver des solutions et anticiper les besoins 	<p>1^{er} échelon : 425/455</p> <p>2^{ème} échelon : 465/495</p> <p>3^{ème} échelon : 535/565</p>

6.3.3 Directeur général de port

Poste - Activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir faire	Coefficient
<p>Directeur général</p> <p>Cadre justifiant d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou ayant acquis un niveau équivalent de compétences et d'expérience professionnelle.</p> <p>Sa responsabilité se situe au niveau de la stratégie ou du développement d'un ou plusieurs sites portuaires... Il relève soit du Président du conseil d'administration, soit d'un conseil d'élus qui définit la ligne de politique générale de sa mission. Il peut appartenir à la catégorie des cadres dirigeants telle que définie par la loi. Tout en restant salarié, il peut devenir mandataire social dans les conditions prévues par la loi. Le directeur général de port de plaisance est à un échelon Hors Cadre.</p> <p>Au-delà de 605, l'indice de la position Hors cadre est laissé à la libre négociation contractuelle entre les parties.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau II ou I • Ou expérience équivalente • TOIC/ TOEFL 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance du milieu du nautisme, du langage marin, des bateaux • Connaissance des réglementations en vigueur et des droits des usagers • Connaissance des procédures administratives et du cadre juridique des ports • Connaissance en gestion, comptabilité et analyse financière • Connaissance en management • Capacité d'encadrement, de contrôle et d'animation d'un groupe • Connaissance en langue étrangère 	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les outils informatiques • Manager une équipe • Organiser son travail et celui de ses collaborateurs • Élaborer des rapports et compte rendus • Contrôler l'exécution des lignes budgétaires • Gérer les relations avec les partenaires et prestataires • Assurer le suivi réglementaire des infrastructures • Participer au contrôle et à l'exécution des travaux • Savoir être rigoureux et autonome • Être disponible • Savoir prendre des initiatives • Travailler en équipes • Être apte à gérer des conflits • Savoir écouter son interlocuteur, analyser et trouver des solutions et anticiper les besoins 	Hors cadre 605 et plus

Article 7 Délai de mise en œuvre de l'avenant

Le présent avenant à la nomenclature relatif aux emplois, est applicable par les entreprises qui le souhaitent, à partir du 1^{er} janvier 2018. Les entreprises ont 12 mois pour le mettre en application. Elles ont à leur disposition un guide d'application établi par la FFPP.

Le présent avenant sera applicable obligatoirement à toutes les entreprises à partir du 1^{er} janvier 2019.

Annexe 1 - Dispositions propres au personnel d'encadrement

(Annulée et remplacée par Avenant du 18 octobre 2017)

1. Bénéficiaires de la présente annexe

La présente annexe a pour but d'assurer aux cadres et assimilés (agents de maîtrise et techniciens) entrant dans le champ de la présente convention collective des garanties en rapport avec leur rôle et leurs responsabilités et de préciser les conditions particulières qui leur sont applicables.

Sont considérés comme cadres, les salariés exerçant les fonctions de direction des services définis à l'annexe 4.

Peut être placé hors classification, le cadre exerçant, sous l'autorité du président du conseil d'administration et du conseil d'administration ou de l'organisme désigné par les statuts de l'entreprise, la fonction de directeur pour assurer la direction de la société, de l'entreprise ou de l'association gestionnaire. Dans ce cas, les clauses de son contrat individuel ne peuvent être moins favorables que celles appliquées aux autres cadres.

2. Définition générale

Est considéré comme cadre ou assimilé (agent de maîtrise ou technicien) le salarié exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique ou financière constatée par un diplôme ou acquise par l'expérience professionnelle et reconnue équivalente, et qui :

- soit exerce par délégation de la direction du port un commandement sur des salariés de toutes qualifications ;
- soit, n'exerçant pas de commandement direct, est considéré comme cadre ou assimilé en raison de ses compé-

tences, de sa technicité ou de ses responsabilités.

3. Période d'essai

Tout recrutement peut comporter une période d'essai. Celle-ci débute dès la prise de service du nouvel embauché. La durée de la période d'essai des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée est dépendante de la catégorie à laquelle appartient le salarié :

- agents de maîtrise : 3 mois
- cadres : 4 mois.

Les autres dispositions de l'article 10 de la présente convention collective sont applicables au personnel d'encadrement et notamment le renouvellement éventuel.

4. Préavis

Le préavis réciproque applicable au personnel d'encadrement est déterminé comme suit :

- Agent de maîtrise et cadres d'indice inférieur à 415 :
 - moins de deux ans de présence : deux mois
 - deux ans et plus de présence : trois mois
- Cadres d'indice égal ou supérieur à 415 : six mois.

5. Indemnité de licenciement

Cette indemnité est définie par l'article 41 de la présente convention collective, est modifiée comme en ce qui concerne le montant accordé aux cadres d'indice égal ou supérieur à 305 :

- cadres d'indice 305 à 399 : un demi-mois de salaire par année de présence, maximum vingt mois ;
- cadres d'indice égal ou supérieur à 400 : un mois de salaire par année de présence, maximum vingt mois.

6. Clause de stabilité

Il est rappelé que selon les dispositions de l'annexe I de la convention collective, tout poste existant à l'organigramme et conforme à une classification de ladite annexe devra être occupé par un salaire relevant de ladite convention collective.

7. Clause particulière

Les directeurs et maîtres de port principaux auront la faculté d'avoir des activités annexes répondant à leur spécialité, notamment dans le cadre des expertises et conseils.

8. Primes

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres bénéficieront de toutes les primes normalement attribuées à l'ensemble des salariés dans le cadre de l'entreprise.

9. Convention de forfait en jours

(Voir également Accord du 11 février 2020)(Voir également l'accord du 31 mai 2023 sur l'organisation du travail)

Les parties conviennent expressément que les dispositions qui suivent sont d'application directe. Cependant, l'employeur est obligé de recueillir préalablement l'accord écrit des salariés concernés, par la signature d'une convention de forfait individuelle.

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe des salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs missions et de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces salariés autonomes bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission. Conformément à l'article L. 3133-10 du code du travail, les salariés ayant conclu des conventions de forfait jours sur l'année, percevront une rémunération calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail effectif soit 216 jours par année civile.

Conformément aux dispositions légales, sont concernés :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

Le temps de travail de ces salariés sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ces salariés ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de

travail et ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 3121-10 et des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail.

Ils bénéficient de l'organisation du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent accord et conformément à l'article L.3121-39 du code du travail.

Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif et leur temps de travail sera organisé par la détermination d'un nombre de jours travaillés dans l'année.

À la date de signature du présent accord, le plafond maximum de jours de travail effectif est fixé à 216 jours par année civile pour un droit à congés payés complet.

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés, et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, il est expressément convenu que le respect des dispositions contractuelles et légales concernant notamment le nombre de jours travaillés et le respect des dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire.

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours effectivement travaillés sur l'année.

En conséquence, le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait en jours devra respecter les repos légaux et conventionnels quotidien et hebdomadaire.

Chaque salarié concerné par le forfait en jours doit remplir un formulaire mis à sa disposition par la société et mentionnant les jours travaillés et les jours non travaillés.

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, chaque année, l'employeur doit organiser avec chaque salarié titulaire d'une convention de forfait annuel en jours un entretien individuel portant sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité et la vie personnelle et familiale.

Annexe 2 - Classification

(Annulée et remplacée par Avenant du 18 octobre 2017)

Mod. par Avenant n° 39, 11 juill. 2001, étendu par arr. 5 nov. 2001, JO 15 nov.

Mod. par Avenant n° 49, 24 avr. 2003, étendu par arr. 7 juin 2004, JO 17 juin

Mod. par Avenant n° 63, 4 mai 2006, étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc.

Mod. par Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2008

Mod. par Avenant n° 68, 14 sept. 2007, étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2008

Mod. par Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2010⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FGT CFTC ;

FNCTT CGC ;

FEETS FO.

Mod. par Avenant n° 75, 9 déc. 2009, étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2010⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

FNCTT CGC ;

FEETS FO.

Généralités

Article Premier

La classification du personnel des entreprises relevant de la convention collective nationale des ports de plaisance est

définie dans le texte de la présente annexe, qui comporte, pour chaque catégorie, les échelons et coefficients correspondant aux différentes qualifications, regroupés en une grille indiciaire (Annexe 3).

Article 2

Les positions des différentes qualifications et leurs échelons correspondent à des critères classants qui font intervenir le niveau de formation (niveau d'études et/ou d'expérience professionnelle), les caractéristiques du travail ou de la fonction, le degré de contrôle et d'autonomie que requiert le poste, sa contribution à la qualité et à la sécurité, et la part d'initiative et de responsabilité qu'il comporte. Ces critères font l'objet d'un tableau récapitulatif (Annexe 2.A).

Article 3

Tout emploi dont la définition ne figurerait pas dans la nomenclature des postes contenue dans la présente Annexe et que la commission paritaire déciderait de lui adjoindre sera classé dans la grille indiciaire (Annexe 3) en fonction des critères classants du tableau récapitulatif mentionné à l'article 2 ci-dessus (Annexe 2.A). Ce classement donnera lieu à l'addition d'un avenant à la présente annexe. Cette disposition ne concerne pas les emplois qui seraient créés isolément dans un port et que la commission paritaire ne retiendrait pas pour les faire figurer dans la nomenclature de la présente annexe.

Article 4

Lors de son embauche, tout nouveau salarié se verra attribuer la position et l'échelon correspondant au poste pour lequel il a été engagé, en fonction de son niveau de formation sanctionné par un diplôme ou par une expérience professionnelle équivalente.

La nomination à un autre poste d'un salarié déjà au service de l'entreprise s'effectuera en fonction du niveau de formation qu'il aura atteint et/ou de la qualification professionnelle et de l'expérience professionnelle qu'il aura acquises. Sauf en cas de déclassement, cette nomination s'accompagne, selon la classification du poste, soit d'un maintien, soit d'une augmentation du salaire de base de l'intéressé.

Article 5

Seuls les salariés relevant de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance peuvent se voir attribuer une qualification, assortie d'un échelon et d'un coefficient, figurant dans la nomenclature des postes contenue dans la présente annexe.

Article 6

Les bulletins de paie des salariés des ports de plaisance doivent obligatoirement porter la mention d'une classification figurant dans la présente annexe et du coefficient correspondant.

Article 7

En cas de différend entre un salarié et son employeur quant à sa classification, le litige devra être porté, à la diligence de l'une ou l'autre des parties, devant la commission paritaire nationale de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance, selon les modalités exposées à l'article de la dite convention.

Annexe 2A - Critères classants

- 1 - Niveau de formation (niveau d'études et/ou d'expérience professionnelle).
- 2 - Caractéristiques du travail.
- 3 - Contrôle et autonomie.
- 4 - Contribution à la qualité.
- 5 - Contribution à la sécurité.
- 6 - Initiative et responsabilité.

1. Niveau de formation (niveau d'études et/ou d'expérience professionnelle)

Facteur mesurant le niveau de formation générale et/ou professionnelle, ainsi que l'expérience dans le métier.

2. Caractéristiques du travail

Facteur appréciant la multiplicité des tâches, leur simultanéité et la coordination des opérations pour exercer sa fonction dans des conditions normales de qualité et de sécurité.

3. Contrôle et autonomie

Facteur mesurant la place et l'importance de la fonction dans le processus d'activité et dans les relations hiérarchiques et/ou fonctionnelles de l'entreprise, notamment :

-
- la situation par rapport aux autres postes,
 - l'impact sur l'enchaînement ou la coordination des différentes phases de l'activité,
 - la responsabilité à l'égard du travail des autres collaborateurs,
 - l'élaboration d'instructions et de consignes,
 - l'élaboration de comptes rendus et de rapports,
 - la transmission d'informations liées au métier.

4. Contribution à la qualité

Facteur mesurant l'influence technique et/ou économique du poste sur la qualité du service rendu aux usagers.

5. Contribution à la sécurité

Facteur mesurant l'influence technique et/ou économique du poste sur la sécurité des usagers, du personnel et des installations.

6. Initiative et responsabilité

Facteur définissant l'importance de la routine, du jugement, de la décision, ainsi que le degré d'indépendance dans l'exercice de la fonction. Il définit de façon générale l'initiative, l'habileté ou l'ingéniosité, et la responsabilité nécessaire, pour opérer des choix, rechercher des modifications, des améliorations, de l'innovation, influencer la créativité et le développement.

Annexe 2B - Niveaux professionnels par catégories

Agents d'exécution techniques et administratifs.

Niveau 1 : Agents d'exécution.

Niveau 2 : Agents d'exécution qualifiés.

Niveau 3 : Agents d'exécution professionnels.

Agents de maîtrise.

Niveau 4 : Agents de maîtrise fonctionnels et/ou d'encadrement.

Niveau 5 : Agents de maîtrise fonctionnels et/ou d'encadrement qualifiés.

Niveau 6 : Agents de maîtrise fonctionnels et/ou d'encadrement hautement qualifiés.

Cadres

Niveau 7 : Cadres.

Niveau 8 : Cadres de direction.

Définition des niveaux par catégories

1) Agents d'exécution

Exécution de tâches simples, le cas échéant manuelles, nécessitant une adaptation répondant à des exigences clairement définies, qualitatives et/ou quantitatives.

2) Agents d'exécution qualifiés

Exécution et/ou conduite d'opérations exigeant une formation initiale dans le métier ou une expérience professionnelle et impliquant le respect de directives précises et détaillées en rapport avec le poste.

3) Agents d'exécution professionnels

Exécution ou élaboration d'une ou plusieurs opérations devant répondre à des exigences de précision, de conformité ou de qualification professionnelle, de moyennes à complexes, impliquant une période d'adaptation et de bonnes qualités relationnelles et, le cas échéant, discrétion et confidentialité.

4) Agents de maîtrise fonctionnels et/ou d'encadrement

Exécution et responsabilités impliquant le respect de normes techniques simples et/ou des qualités d'encadrement d'une équipe.

5) Agents de maîtrise fonctionnels et/ou d'encadrement qualifiés

Exécution et responsabilités impliquant le respect de normes complexes exigeant une expérience dans le métier et/ou des responsabilités dans les compétences relationnelles en gestion d'équipes de travail.

6) Agents de maîtrise fonctionnels et/ou d'encadrement hautement qualifiés

Responsabilités impliquant expérience, initiative, rigueur et qualités relationnelles, en particulier internes, pouvant exiger une grande technicité et/ou une capacité en management des hommes dans le domaine considéré.

7) Cadres

Responsabilité supposant un niveau de formation élevé et/ou une expérience professionnelle et une durée d'adaptation significative liée à la technicité des fonctions et nécessitant des qualités relationnelles avérées.

8) Cadres de direction

Fonctions de direction supposant un niveau de formation et/ou une expérience professionnelle élevée, un fort degré d'initiative, l'aptitude à la coordination des services, la réalisation d'objectifs, ceci nécessitant des qualités relationnelles essentielles en raison des fonctions exercées.

Annexe 2C - Nomenclature des emplois

	Niveau	Coeff.	
<p>Agents d'exécution techniques</p> <p>Tous les agents entrant dans cette catégorie doivent savoir nager</p> <p>Agent d'entretien</p> <p>Agent dont le travail est caractérisé par des tâches simples ne nécessitant aucune qualification, comparables à celles demandées dans la vie courante. Pour ce travail, le temps de formation et d'adaptation est inférieur à la semaine. Cet emploi comporte deux échelons :</p> <p>1^{er} échelon : agent chargé de l'entretien général sur les ouvrages et le matériel portuaire, de l'aide à la manutention et aux manœuvres et toutes tâches simples qui complètent celles des agents portuaires.</p>	1 A	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu)	
<p>2^{ème} échelon : agent d'entretien ayant les mêmes fonctions que celles de l'agent 1^{er} échelon, mais chargé en outre :</p> <ul style="list-style-type: none">- de la distribution des carburants et lubrifiants ;- et/ou du contrôle de l'accès des parcs autos et de la perception des taxes de parking. <p>Il participe, le cas échéant, à l'entretien des parcs autos.</p> <p>Agent chargé du nettoyage des locaux, terre pleins et installations diverses du port de plaisance. Cet emploi comporte 3 échelons :</p>	1 B	«155» (Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «160»	
- agent de nettoyage simple, utilisant des produits ménagers courants	Éch. 1	Niveau 1A	Coeff. (Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu)
- agent de nettoyage utilisant des produits spéciaux dont la mise en œuvre n'exige pas de précautions particulières	Éch. 2	Niveau 1B	Coeff. (Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu)
- agent de nettoyage utilisant des produits et techniques spéciaux, dont la mise en œuvre exige des précautions particulières et une certaine technicité	Éch. 3	Niveau 2A	Coeff. (Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu)
Agent portuaire 1 ^{er} échelon	2B	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «169»	
(Avenant n° 68, 14 sept. 2007, étendu) Agent «polyvalent» chargé, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, de tâches variées mais simples, à partir de consignes précises nécessitant un temps de formation et d'adaptation supérieur à la semaine mais inférieur au mois, et comprenant notamment :			
<ul style="list-style-type: none">- la surveillance générale ;- le service de rade ;- l'accueil et le placement des bateaux ; <p>- le petit entretien général sur les ouvrages, le matériel portuaire et les bateaux confiés.</p> <ul style="list-style-type: none">- le mâtage, le grément, le matelotage ;- l'aide à la manutention et aux manœuvres ;- l'étayage, le bâchage, le pompage, l'amarrage des bateaux ; <p>- la perception des taxes, et toutes tâches simples en relation avec l'exploitation.</p> <p>Doit être titulaire de la carte mer.</p>			
Agent portuaire 2 ^{ème} échelon	2E	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «182»	

	Niveau	Coeff.	
(Avenant n° 68, 14 sept. 2007, étendu) Agent portuaire «polyvalent» répondant aux conditions d'emploi de l'agent 1 ^{er} échelon, titulaire d'un diplôme professionnel correspondant aux besoins du port et/ou justifiant d'une expérience professionnelle en rapport avec les tâches envisagées. «En plus de celles de l'agent 1 ^{er} échelon, il est chargé de tâches techniques simples nécessitant une spécialisation, mais qui ne sont pas sanctionnées par un diplôme spécifique.»			
Agent portuaire 3 ^{ème} échelon	(Avenant n° 63, 4 mai 2006, étendu) «3 E»	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «205»	
(Avenant n° 68, 14 sept. 2007, étendu) Agent portuaire polyvalent répondant aux conditions d'emploi des agents 1 ^{er} et 2 ^{ème} échelon et justifiant en outre d'une qualification et/ou d'une expérience professionnelle correspondant aux besoins du port, telle par exemple que celle d'électricien, plombier, soudeur, peintre, mécanicien, menuisier, charpentier ou grutier, dûment certifiée ou reconnue, selon les spécialités, par la possession d'un diplôme en rapport avec sa qualification et/ou par une expérience dans la pratique de celle-ci de deux à cinq ans et en fonction de l'appréciation de la direction du port. La durée maximum de cinq ans est réduite à trois ans pour les agents possédant une expérience professionnelle reconnue dans la pratique d'au moins deux des spécialités précitées ou comparables. L'agent portuaire 3 ^{ème} échelon accomplit dans sa ou ses spécialités tous les travaux d'entretien, de réparation et de remise en état qui ne nécessitent pas l'intervention d'une entreprise extérieure spécialisée. Lorsqu'il n'est pas affecté par la direction du port à une fonction relevant de sa ou ses spécialités, il effectue, au titre de sa polyvalence, les tâches du service général telles qu'énumérées dans les définitions de fonctions des agents portuaires 1 ^{er} et 2 ^{ème} échelon. Les agents portuaires ayant une qualification de plongeur et plongeant occasionnellement sont classés agents portuaires 3 ^{ème} échelon dans les ports où leur qualification est utilisée. Agents d'exécution administratifs Tous les agents entrant dans cette catégorie ont une fonction d'accueil			
Agent d'accueil Agent chargé spécialement de l'accueil des usagers pour leur fournir les renseignements courants sur le port et ses environs.	1A	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «155»	
Agent administratif	2A	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «164»	
	2B	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «169»	
Agent chargé de l'exécution de tâches administratives simples : écritures, calculs, tenue de fiches, classement, saisie, sans consignes spéciales. Cet emploi comporte deux échelons. 1 ^{er} échelon : agent chargé de l'une ou plusieurs des tâches précitées, dont le temps de formation et d'adaptation n'excède pas une semaine.	2A	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «164»	
2 ^{ème} Échelon : agent répondant aux mêmes conditions d'emploi que celles de l'agent 1 ^{er} échelon et justifiant d'une qualification et/ou d'une expérience professionnelle en rapport avec les tâches administratives à accomplir.	2B	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «169»	
Secrétaire 1 ^{er} échelon	2C	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «173»	
Secrétaire capable de rédiger des lettres simples selon des instructions verbales et justifiant d'une qualification et/ou d'une expérience professionnelle en rapport avec les tâches administratives à accomplir. Peut être chargé(e) de la perception des taxes portuaires.			

	Niveau	Coeff.	
Secrétaire 2 ^{ème} échelon	3A	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «187»	
Secrétaire répondant aux conditions d'emploi d'un(e) secrétaire 1 ^{er} échelon justifiant d'une pratique professionnelle et d'une polyvalence lui permettant d'assumer des tâches administratives plus complexes.			
Secrétaire 3 ^{ème} échelon	3E	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «205»	
Secrétaire bilingue répondant aux conditions d'emploi des secrétaires 1 ^{er} et 2 ^{ème} échelon.			
Aide-comptable 1 ^{er} échelon	2B	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «169»	
Agent ayant des notions élémentaires de comptabilité lui permettant de tenir les journaux auxiliaires, d'effectuer les reports aux comptes, notamment clients et fournisseurs, fiches de stock et toutes données sur terminal.			
Aide-comptable 2 ^{ème} échelon	2E	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «182»	
Agent répondant aux conditions d'emploi de l'aide-comptable 1 ^{er} échelon, justifiant d'une qualification et/ou d'une expérience professionnelle en rapport avec les tâches comptables à accomplir.			
Aide-comptable 3 ^{ème} échelon	3D	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «200»	
Agent répondant aux conditions d'emploi de l'aide-comptable 1 ^{er} et 2 ^{ème} échelon, justifiant d'une pratique professionnelle lui permettant la confection de balances et l'établissement de tous les états de rapprochement des soldes de comptes.			
Agents de maîtrise techniques			
(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu ; Avenant n° 75, 9 déc. 2009, étendu) Maître de port adjoint 1 ^{er} échelon Agent de maîtrise possédant toutes les connaissances théoriques et pratiques des agents portuaires du 3 ^{ème} échelon, ainsi que de bonnes connaissances nautiques. Il est l'adjoint du maître de port 2 ^{ème} échelon. Doit pouvoir être bilingue	4A	225	
(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu ; Avenant n° 75, 9 déc. 2009, étendu) Maître de port adjoint 1 ^{er} échelon Agent de maîtrise possédant toutes les connaissances théoriques et pratiques du maître de port 1 ^{er} échelon. Il est l'adjoint du maître de port principal. Il en remplit tout ou partie les mêmes fonctions s'il n'y a pas de maître de port principal. Il dirige l'équipe des agents portuaires. Il est bilingue. Il peut être cadre	5A	245	
(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu) Maître de port 1 ^{er} échelon Agent de maîtrise possédant toutes les connaissances théoriques et pratiques du maître de port adjoint 2 ^{ème} échelon. Il est adjoint du maître de port principal. Il en remplit en tout ou partie les mêmes fonctions s'il n'y a pas de maître de port principal. Il dirige l'équipe des agents portuaires. Il peut être cadre.	6A	265	
(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu) Maître de port 2 ^{ème} échelon	6B	275	
Agents de maîtrise administratifs			

	Niveau	Coeff.	
<p align="center">Comptable</p> <p>(Avenant n° 75, 9 déc. 2009, étendu) Agent de maîtrise justifiant d'une qualification et/ou d'une expérience professionnelle correspondant aux tâches comptables à accomplir. Il est capable de traduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, de tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale. Doit pouvoir établir des comptes sociaux annuels et effectuer toutes les déclarations fiscales et sociales.</p>	4A	215	
<p align="center">Secrétaire de port de plaisance</p> <p>Agent de maîtrise justifiant d'une qualification et/ou d'une expérience professionnelle correspondant aux tâches à effectuer. Il est chargé sous la direction et la responsabilité du directeur du port, d'assurer des tâches courantes d'accueil, de gestion et de secrétariat, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travaux administratifs et comptables, facturation, tenue de comptes divers et journaux comptables, classement ; - Centralisation des taxes perçues par les divers agents, tenue de la caisse ; - Réception des usagers et fourniture de tous renseignements sur le port, notamment tarifs, réglementation, services, etc. <p>Agent capable d'initiatives en l'absence du directeur, tout en lui rendant compte ensuite. (Avenant n° 75, 9 déc. 2009, étendu) Bilingue</p>	4A	215	
<p align="center">Assistante de direction</p> <p>Agent de maîtrise justifiant d'une qualification et/ou d'une expérience professionnelle en rapport avec les tâches à assumer. Apte à remplir l'ensemble des tâches de secrétaire de port de plaisance. Travail en liaison étroite avec le directeur, capable d'initiatives en l'absence de celui-ci, tout en lui rendant compte ensuite. (Avenant n° 75, 9 déc. 2009, étendu) Bilingue</p>	4A	215	
Cadres techniques			
<p>(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu ; Avenant n° 75, 9 déc. 2009, étendu) Maître de port principal</p> <p>Cadre possédant au minimum un niveau d'instruction égal à celui du BTS ou équivalent minimum et d'une expérience professionnelle ou possédant de solides compétences acquises dans un port de plaisance ou dans une activité ou une profession maritime, lacustre ou fluviale. Possède toutes les connaissances théoriques et pratiques des maîtres de port. Est chargé de l'exploitation portuaire et de l'application des consignes générales et de sécurité du port. Sa responsabilité relève du Directeur. Peut avoir sous ses ordres plusieurs maîtres de port ou maîtres de port adjoints.</p>	7A	315	
<p>(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu ; Avenant n° 75, 9 déc. 2009, étendu) Chef des services techniques</p> <p>Cadre ayant acquis de solides compétences techniques sanctionnées par un diplôme de niveau licence professionnelle ou équivalent minimum et/ou justifiant d'une expérience professionnelle au minimum à celle de Maître de Port lui permettant d'assumer les responsabilités communément exigées pour assurer et diriger les services techniques des infrastructures, superstructures réseaux portuaires et réparation-entretien des bateaux de service, matériels et équipements portuaires.</p>	7B	335	
Cadres administratifs			
<p>(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu ; Avenant n° 75, 9 déc. 2009, étendu) Chef comptable</p> <p>Cadre possédant une formation théorique, juridique, sociale et fiscale étendue et une connaissance approfondie de la comptabilité. Justifie d'une qualification sanctionnée par un diplôme de niveau BTS ou équivalent minimum et d'une expérience professionnelle correspondant aux exigences du poste. Établit toutes les situations comptables, statistiques et de trésorerie. Dresse les bilans selon les directives et sous la responsabilité du directeur du port dont il relève directement.</p>	7A	315	

	Niveau	Coeff.	
(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu ; Avenant n° 75, 9 déc. 2009, étendu) Chef des services administratifs Cadre ayant acquis par ses études (administratives, juridiques et fiscales) de niveau licence professionnelle ou équivalent minimum et par son expérience professionnelle, de solides compétences lui permettant de se mettre rapidement au courant des questions relevant de sa spécialité et qu'il met en œuvre dans l'accomplissement de ses fonctions relatives à l'administration du port de plaisance.	7B	335	
(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu ; Avenant n° 75, 9 déc. 2009, étendu) Chef des services administratifs et financiers Cadre remplissant les fonctions ci-dessus et, en plus, celles de chef des services financiers. Il doit être à même de faire, sous la responsabilité du directeur, des prévisions budgétaires tout en rendant compte au directeur. Regroupe les services comptables et administratifs de la Société ou de l'organisme de gestion.	7C	355	
(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu ; Avenant n° 75, 9 déc. 2009, étendu) Secrétaire général ou attaché de directions ou sous-directeur Cadre diplômé d'études supérieures et ayant acquis par une expérience professionnelle des compétences équivalentes lui permettant d'assumer les charges administratives, juridiques, fiscales et sociales qui lui sont confiées par la direction. Il contrôle l'ensemble des services du port, tout en rendant compte au directeur. Ces activités sont définies par le directeur du port qu'il doit pouvoir remplacer pendant ses absences.	7D	375	
(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu ; Avenant n° 75, 9 déc. 2009, étendu) Directeur de port de plaisance			
Directeurs de port de plaisance - Position I	8A	415	
Directeurs de port de plaisance - Position II	8C	535	
Directeurs de port de plaisance - Position III	8D	605	
Directeurs de port de plaisance - Position hors Cadre justifiant d'un diplôme de l'enseignement supérieur et ayant acquis un niveau équivalent de compétences et d'expérience professionnelle. Sa responsabilité se situe au niveau de la coordination de toutes les activités du port. Il relève soit du Président du conseil d'administration, soit d'une direction générale qui définit la ligne de politique générale de sa mission. Il n'appartient pas à la catégorie des cadres dirigeants telle que définie par la loi. Tout en restant salarié, il peut devenir mandataire social dans les conditions prévues par la loi. Il est prévu pour le directeur de port de plaisance quatre positions (I, II, III et Hors Cadre) possibles, qui sont définies à l'embauche en fonction des responsabilités qu'il devra assumer au sein du port, lesquelles seront fixées par le Président du Conseil d'Administration ou la Direction Générale, et à un déroulement de carrière. Les indices des positions I, II et III sont fixés respectivement à 415, 535 et 605. Au-delà de 605, l'indice de la position Hors Cadre est laissé à la libre négociation contractuelle entre les parties.	8E	605	

Annexe 3 - Grille indiciaire

Mod. par Avenant n° 39, 11 juill. 2001, étendu par arr. 5 nov. 2001, JO 15 nov.

Mod. par Avenant n° 49, 24 avr. 2003, étendu par arr. 7 juin 2004, JO 17 juin

Mod. par Avenant n° 63, 4 mai 2006, étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc.

Mod. par Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2008

Mod. par Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 14 juill., applicable à compter du 1^{er} juill. 2010⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FGT CFTC ;

FNCTT CGC ;

FEETS FO.

Agents d'exécution techniques et administratifs

Niveau	Coeff.	Emplois Techniques	Emplois Administratifs
1 A	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «155»	Agent d'entretien 1 ^{er} échelon Agent de nettoyage 1 ^{er} échelon	Agent d'accueil
1 B	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «160»	Agent de nettoyage 2 ^e échelon	
		Agent d'entretien 2 ^e échelon	
2 A	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «164»	Agent de nettoyage 3 ^e échelon	Agent administratif 1 ^{er} échelon
2 B	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «169»	Agent portuaire 1 ^e échelon	Aide-comptable 1 ^{er} échelon Agent administratif 2 ^{ème} échelon
2 C	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «173»		Secrétaire 1 ^{er} échelon
2 D	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «178»	Libre pour emplois non codifiés	
2 E	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «182»	Agent portuaire 2 ^e échelon	Aide-comptable 2 ^{ème} échelon
3 A	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «187»		Secrétaire 2 ^{ème} échelon
3 B	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «191»	Libre pour emplois non codifiés	
3 C	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «196»	Libre pour emplois non codifiés	
3 D	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «200»		Agent comptable 3 ^e échelon
(Avenant n° 63, 4 mai 2006, étendu) «3 E»	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «205»	Agent portuaire 3 ^{ème} échelon	
3 E	(Avenant n° 67, 14 sept. 2007, étendu) «205»		Secrétaire 3 ^{ème} échelon

Agents de maîtrise (techniques et administratifs)

Niveau	Coeff.	Emplois Techniques	Emplois Administratifs
4 A	(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu) «225»	Maître de port adjoint 1 ^{er} échelon	Comptable Secrétaire de port de plaisance Assistance de direction
4 B	(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu) «235»	Libre pour emplois non codifiés	
5 A	(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu) «245»	Maître de port adjoint 2 ^{ème} échelon	

Niveau	Coeff.	Emplois Techniques	Emplois Administratifs
5 B	(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu) «255»	Libre pour emplois non codifiés	
6 A	(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu) «265»	Maître de port	
6 B	(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu) «275»	Libre pour emplois non codifiés	

Cadres

Niveau	Coeff.	Emplois Techniques	Emplois Administratifs
7 A	(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu) «315»	Maître de port principal	Chef comptable
7 B	(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu) «335»	Chef des services techniques	Chef des services administratifs
7 C	(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu) «355»		Chef des services administratifs et financiers
7 D	(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu) «375»	Sous-directeur de port de plaisance	Secrétaire Général Attaché de direction
8 A	(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu) «415»	Directeur, position I	
8 B	(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu) «465»	Libre pour emplois non codifiés	
8 C	(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu) «535»	Directeur, position II	
8 D	(Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu) «605»	Directeur, position III Directeur, hors cadre	
8 E (Avenant n° 74, 9 déc. 2009, étendu)	> 605	Directeurs de port de plaisance - Positions hors cadre	

Annexe 4 - Valeur du point

Avenant n° 70 du 5 février 2008

[Étendu par arr. 1^{er} déc. 2008, JO 6 déc.]

Il a été décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :

— au 1^{er} mars 2008 le montant de la valeur du point, soit 8,595, sera augmenté de 1,4 % et deviendra 8,715

Article unique

En conséquence, la valeur du point d'indice à la date du 1^{er} mars 2008 est fixée à 8,715

Avenant n° 85 du 13 décembre 2012

[Étendu par arr. 17 avr. 2013, JO 7 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;
CFDT ;
CGT FO ;
CFTC ;
CFE CGC.

réunies en Commission Paritaire le 13 décembre 2012 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :

— au 1^{er} janvier 2013 le montant de la valeur du point, soit 9.249, sera augmenté de 1 % et deviendra 9,341
Cette augmentation s'applique à compter du 1^{er} janvier 2013.

Les parties conviennent de se revoir en octobre 2013, pour constater l'évolution des indices macro-économiques et en particulier l'inflation réelle sur les 12 derniers mois afin de procéder à un ajustement de la valeur du point.

Article unique

En conséquence, la valeur du point d'indice à la date du 1^{er} janvier 2013 est fixée à 9,341

Avenant n° 86 du 11 décembre 2013

[Étendu par arr. 28 avr. 2014, JO 13 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des ports de Plaisance.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC ;
CFE CGC ;
CGT ;
CGT FO.

réunies en Commission Paritaire le 11 décembre 2013 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :

— au 1^{er} janvier 2014 le montant de la valeur du point, soit 9.341, sera augmenté de 0.6 % et deviendra 9,397
— au 1^{er} septembre 2014 le montant de la valeur du point, soit 9.397, sera augmenté de 0.6 % et deviendra 9,453
Ces augmentations s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article unique

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à :

— 9,397 au 1^{er} janvier 2014
— 9,453 au 1^{er} septembre 2014.

Avenant du 27 novembre 2014

[Étendu par arr. 2 juill. 2015, JO 14 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT FO ;
CFTC ;
CFE CGC.

réunies en Commission Paritaire le 27 novembre 2014 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :

— au 1^{er} mars 2015 le montant de la valeur du point, soit 9,453, sera augmenté de 0.7 % et deviendra 9,519

Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer la valeur du point d'indice avant le 1^{er} juillet 2015.
Ces augmentations s'appliquent à compter du 1^{er} mars 2015.

Article unique

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à :

— 9,519 au 1^{er} mars 2015

Avenant du 10 décembre 2015

[Étendu par arr. 3 mai 2016, JO 10 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

réunies en Commission Paritaire le 10 décembre 2015 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :

— au 1^{er} janvier 2016 le montant de la valeur du point, soit 9,519 €, sera augmentée de 0.8 % et deviendra 9,595 €,

Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer la valeur du point d'indice avant le 1^{er} septembre 2016.

Cette augmentation s'applique à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article unique

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à :

— 9,595 € au 1^{er} janvier 2016

Avenant du 7 décembre 2016

[Étendu par arr. 5 mai 2017, JO 11 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

ont décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :

— au 1^{er} janvier 2017 le montant de la valeur du point, soit 9,595 €, sera augmentée de 0.6 % et deviendra 9,653 €,

Cette augmentation s'applique à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article unique

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à :

— 9,653 € au 1^{er} janvier 2017

Avenant du 6 décembre 2017

[Étendu par arr. 17 août 2018, JO 23 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FGT CFTC ;

FNCTT CGC ;

FEETS FO.

Les présentes Organisations Syndicales et Patronales réunies en Commission Paritaire le 16 décembre 2017 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne la Valeur du Point d'Indice :

— au 1^{er} janvier 2018, le montant de la Valeur du Point, soit 9,653 €, sera augmenté de 1 % et deviendra 9,749 €.

Les Partenaires Sociaux ont décidé d'arrondir cette valeur à 9,75 €.

Cette augmentation s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018.

Les Partenaires Sociaux s'engagent à réexaminer la Valeur du Point d'Indice au mois de juin 2018.

Article unique

En conséquence, la Valeur du Point d'Indice est fixée à 9,75 € au 1^{er} janvier 2018.

Avenant du 22 janvier 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FGT CFTC ;

FNCTT CGC ;

FEETS FO.

Article unique

- Au titre de l'année 2018 :

Il est accordé une prime exceptionnelle de 300 € brut dans les conditions prévues, par le décret du 26 décembre 2018 (2018-1213), portant mesures d'urgence économiques et sociales.

Cette prime au prorata du temps de travail sera versée à l'ensemble des salariés ayant 3 mois d'ancienneté et présents dans l'entreprise, le 31 décembre 2018.

Elle devra être versée avant le 31 mars 2019.

- Au titre de l'année 2019 :

Au 1^{er} janvier 2019, le montant de la valeur du point, soit 9,75 €, sera augmentée de 2 % et deviendra, 9,945 €.

Avenant du 28 janvier 2020

[Étendu par arr. 11 janv. 2021, JO 22 janv., mod. par arr. 25 janv. 2021, JO 3 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC ;
CFE CGC ;
CGT ;
CGT FO.

Article unique

— Au titre de l'année 2020 :

Au 1^{er} janvier 2020, le montant de la valeur du point, soit 9,945 €, sera augmentée de 1.3 % et deviendra, 10.074 €.

Avenant du 6 avril 2021

[Étendu par arr. 22 juill. 2021, JO 31 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC.

Réunies en Commission Paritaire le 6 avril 2021 en visio-conférence, ont décidé ce qui suit sur la revalorisation de la valeur du point relevant de la convention collective des Ports de Plaisance.

Article 1

Au 1^{er} avril 2021, le montant de la valeur du point, soit 10,074 €, sera augmentée de 0,9 % et deviendra 10,165 €. Les parties signataires s'engagent à commencer une négociation au plus tard le 1^{er} novembre 2021 pour une application de la revalorisation de la valeur du point au 1^{er} janvier 2022 au regard du bilan économique de l'année.

Article 2

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Avenant du 9 décembre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 4 juin, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC.

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 9 décembre 2021 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble du personnel des ports de plaisance.

Article 1

Revalorisation de la valeur du point d'indice

À compter du 1^{er} octobre 2021, le montant de la valeur du point d'indice, soit 10,165 € est augmenté de 2 % et arrondi.

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 10,37 € au 1^{er} octobre 2021.

Article 2

Modification de la grille de classification de la nomenclature - suppression du coefficient 155

À compter du 1^{er} janvier 2022, le coefficient 155 de la nomenclature est supprimé. Il est remplacé automatiquement par le coefficient 160.

Article 3

Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche permettant de déterminer les orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre de ce principe d'égalité. En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés(ées) en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5

Entrée en vigueur, durée et extension

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Avenant du 23 mars 2022

[Étendu par arr. 20 juin 2022, JO 8 juill., applicable à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO.

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 23 mars 2022 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble du personnel des ports de plaisance.

Article 1

Revalorisation de la valeur du point d'indice

À compter du 1^{er} avril 2022, le montant de la valeur du point d'indice, soit 10,37 € est augmenté de 1,3 % et arrondi.

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 10,505 € au 1^{er} avril 2022.

Article 2

Engagements de la commission paritaire

Les signataires du présent avenant conviennent :

- De mettre l'évolution de la valeur du point à l'ordre du jour d'une réunion de la commission paritaire du mois de septembre 2022
- D'étudier la rédaction d'un accord sur la mise en place de primes à la mobilité décarbonée, de frais de transport.

Article 3

Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche permettant de déterminer les orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés(ées) en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5

Entrée en vigueur, durée et extension

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Avenant du 14 septembre 2022

[Étendu par arr. 26 janv. 2023, JO 17 févr., applicable à compter de sa signature, soit le 14 sept. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO.

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 14 septembre 2022 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble des personnels des ports de plaisance.

Article 1

Revalorisation de la valeur du point d'indice

À compter

- du 1^{er} octobre 2022, le montant de la valeur du point d'indice, soit 10,505 € est augmenté de 3,5 % et arrondi
- En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 10,873 € au 1^{er} octobre 2022

— du 1^{er} janvier 2023, le montant de la valeur du point d'indice, soit 10,873 € est augmenté de 1,4 % et arrondi. En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 11,025 € au 1^{er} janvier 2023.

Une prime de partage de la valeur d'un montant de 300 € bruts sera versée au mois d'octobre 2022 à tous les salariés présents dans l'effectif au 31 octobre et ce, depuis le 1^{er} mars 2022.

Article 2

Engagements de la commission paritaire

Les signataires du présent avenant s'engagent à mettre l'évolution de la valeur du point pour l'année 2023 à l'ordre du jour d'une réunion de la commission paritaire courant novembre 2022.

Lors de cette réunion, il est convenu entre les parties de :

— Établir un calendrier social pour l'année 2023 avec une réunion au mieux tous les deux mois pour définir les priorités sociales et notamment, définir, outre l'augmentation de la valeur du point, la mise en place de primes à la mobilité et le 1 % logement

— Prévoir une clause de réexamen de la valeur du point si le SMIC augmente une nouvelle fois au cours de l'année 2023.

Article 3

Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche permettant de déterminer les orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre de ce principe d'égalité. En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés(ées) en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5

Entrée en vigueur, durée et extension

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Avenant du 18 avril 2023

[Étendu par arr. 24 juil. 2023, JO 1^{er} août, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en CPPNI le 18 avril 2023 à Paris ont décidé ce qui

suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble du personnel des ports de plaisance.

Article 1 **Revalorisation de la valeur du point d'indice**

À compter :

— du 1^{er} mai 2023, le montant de la valeur du point d'indice, soit 11,025 € est augmenté de 2,5 % et arrondi
En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 11,30 € au 1^{er} mai 2023

— du 1^{er} juillet 2023, le montant de la valeur du point d'indice, soit 11,30 € est augmenté de 1,5 % et arrondi
En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 11,47 € au 1^{er} juillet 2023.

Article 2 **Engagements de la commission paritaire**

Les signataires du présent avenant s'engagent à mettre l'évolution de la valeur du point à l'ordre du jour d'une réunion de la CPPNI courant septembre 2023.

Article 3 **Égalité entre les femmes et les hommes**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche permettant de déterminer les orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre de ce principe d'égalité. En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés(ées) en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5 **Entrée en vigueur, durée et extension**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Avenant du 24 novembre 2023

[Étendu par arr. 18 mars 2024, JO 30 mars, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO.

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 24 novembre 2023 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble du personnel des ports

de plaisance.

Article 1 **Revalorisation de la valeur du point d'indice**

À compter du 1^{er} janvier 2024, le montant de la valeur du point d'indice, soit 11,47 € est augmenté de 2 % et arrondi

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 11,70 € au 1^{er} janvier 2024.

Article 2 **Revalorisation des coefficients**

Les parties s'engagent à une revalorisation de 5 points des coefficients pour l'ensemble des personnels des ports de plaisance avant septembre 2024.

Un accord en précisera les modalités.

Article 3 **Égalité entre les femmes et les hommes**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche permettant de déterminer les orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre de ce principe d'égalité. En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés(ées) en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5 **Entrée en vigueur, durée et extension**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Avenant du 26 juin 2024

[Étendu par arr. 12 sept. 2024, JO 24 sept., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO.

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 26 juin 2024 ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble du personnel des ports de plaisance. Cet accord concerne les précisions à apporter pour la mise en application de l'accord du 24 novembre 2023 sur la

revalorisation des coefficients.

«Les parties s'engagent à une revalorisation de 5 points des coefficients pour l'ensemble des personnels des ports de plaisance avant septembre 2024.

Un accord en précisera les modalités».

Article 1 **Modalités d'application**

Les modalités d'application sont les suivantes :

- Tous les personnels sous contrat de travail présents au mois de septembre 2024 sont concernés par le présent accord qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée
- Aucune ancienneté n'est requise pour bénéficier de cet accord. La simple condition de la présence au mois de septembre est suffisante.
- Les 5 points supplémentaires ne sont pas intégrés dans le coefficient de base et ne modifient donc en rien le classement du salarié dans la grille de la nomenclature des emplois
- Ces 5 points seront inscrits sur une ligne distincte sur le bulletin de salaire à partir du bulletin du mois de septembre 2024 et ce jusqu'à la fin du contrat de travail en tant que 5 points d'indices supplémentaires dénommés «Points d'indices supplémentaires conventionnels».

Article 2 **Égalité entre les femmes et les hommes**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche permettant de déterminer les orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre de ce principe d'égalité. En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés(ées) en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 4 **Entrée en vigueur, durée et extension**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Annexe 5 - Formation professionnelle

Articles de l'ancienne convention collective du 16 mars 1982

Article 54 **Apprentissage**

Les conditions d'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définies par les articles L. 111-1 et suivants, R. 111-1 et suivants, et D. 811-32 et suivants, du code du travail.

Les organisations signataires de la présente convention collective souscrivent à la politique de première formation, telle qu'elle a été définie et aménagée par l'accord collectif national du 9 juillet 1970, dont les dispositions devront être rigoureusement appliquées.

Article 55
Formation professionnelle et permanente

Mod. par Avenant n° 23, 7 mars 1994, étendu par arr. 30 juin 1994, JO 9 juill.

La formation professionnelle permanente du personnel des ports de plaisance est régie par les dispositions du livre IX du code du travail et, notamment, par les articles L. 930-1 et 2 du code du travail relatifs aux congés de formation professionnelle.

Les délégués du personnel seront consultés pour l'octroi de ces congés.

Les organisations signataires de la présente convention collective souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 et son avenant en date du 30 avril 1971.

La formation professionnelle continue doit assurer l'entretien, l'amélioration et l'adaptation des compétences professionnelles du salarié et doit contribuer à son déroulement de carrière.

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
Avenant n° 34 du 4 février 1999

[Étendu par arrêté du 19 juillet 1999, JO 30 juillet 1999]
(Annulé et remplacé par Accord du 19 novembre 2015)

Article 1
Création de la CPNEFP

Les parties signataires du présent accord décident de créer la CPNEFP des personnels des ports de plaisance dénommée CPNEFP-PPP.

En se dotant de cette structure, elles affirment ainsi leur volonté commune de :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle
- développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche activité des ports de plaisance, en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

A
Objet

La CPNEFP des personnels des ports de plaisance a pour objet de :

- permettre aux salariés d'acquérir une formation professionnelle,
- définir et orienter une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la profession,
- mettre en œuvre toutes initiatives et rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique et, en général, conduire toute action susceptible de résoudre les problèmes relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle.

B
Attributions

Les attributions suivantes sont confiées à la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle :

Attribution en matière d'emploi

- Procéder ou faire procéder, à l'intérieur de la profession, à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche : évolution quantitative et qualitative, qualifications, organisation du travail et structure des effectifs.
- Contribuer, par des propositions, à la sécurité de l'emploi et au reclassement des personnes touchées par des licenciements économiques.

Attributions en matière de formation professionnelle

- Examiner les besoins généraux de formation et élaborer la politique de formation de la branche.
- De définir les formations qu'elle estime prioritaires, notamment en fonction de certaines caractéristiques :
 - objectif de la formation,
 - public de la formation,
 - contenu de la formation,

-
- durée de l'action de formation,
 - niveau de l'action de formation,
 - sanction de la formation,
 - organisation collective de l'action de formation.
- Définir les qualifications pouvant donner lieu à la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle.
 - Établir la liste des qualifications pour lesquelles une formation en alternance peut être dispensée dans le cadre d'un contrat de qualification en application de l'article L. 980-2 du Code du travail.
 - Suivre le déroulement des actions en faveur de l'emploi.
 - Suivre tout accord conclu par la branche avec les pouvoirs publics.

C

Composition

La CPNEFP est constituée paritairement de deux collèges :

- un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés.
- un nombre égal de titulaires et de suppléants représentant l'organisation syndicale d'employeurs.

Organisme collecteur

Avenant n° 32 du 1^{er} octobre 1998

[Étendu par arr. 4 févr. 1999, JO 16 févr..]

(Annulé et remplacé par Accord du 19 novembre 2015)

Mod. par Avenant n° 34, 4 févr. 1999 étendu par arr. 19 juill. 1999, JO 30 juill.

Article 1^{er}(5)

(5) Le versement de l'obligation conventionnelle sera exigible au 28 février 1999 et portera sur la masse des salaires déclarés en 1998.

La collecte, l'emploi et la gestion des fonds visés aux articles L. 952-1 et L. 953-1 du Code du travail sont confiés, à titre exclusif, à l'AGEFOS-PME, dans les conditions prévues par la loi du 31 décembre 1991.

En conséquence, ces fonds sont gérés, conformément aux articles L. 952-1 et L. 952-2 du Code du travail, par une section particulière de l'AGEFOS-PME.

Les entreprises de 10 salariés et plus auront le choix annuel entre deux options :

Option 1

L'entreprise délègue à l'OPCA AGEFOS PME la gestion du plan de formation continue et bénéficie de la prise en charge de ses dépenses de formation, des rémunérations et charges de ses salariés, des frais de transport et d'hébergement.

L'entreprise verse à l'OPCA AGEFOS PME 100 % de la contribution de 0,9 % du montant de la masse annuelle des salaires bruts dont 50 % seront mutualisés en faveur de la branche et réservés à des actions de formation définies par la section paritaire professionnelle dans le respect des décisions du conseil d'administration de l'OPCA AGEFOS PME.

Option 2

L'entreprise assure elle-même la gestion de son plan de formation continue. Elle est toutefois tenue au versement à l'OPCA AGEFOS PME de 50 % de la contribution de 0,9 % du montant de la masse annuelle des salaires bruts. Cette contribution sera réservée à des actions de formation définies par la section paritaire professionnelle dans le respect des décisions du conseil d'administration de l'OPCA AGEFOS PME.

Article 2

La collecte, l'emploi et la gestion des fonds destinés au financement des contrats d'insertion en alternance sont confiés, à titre exclusif, à l'AGEFOS-PME.

La Section Nationale Paritaire de Formation des Personnels des Ports de Plaisance au sein d'AGEFOS-PME déterminera les orientations et les règles de prise en charge pour l'ensemble de la profession.

Article 3

Le dépôt légal du présent accord sera effectué conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-8 et suivants du Code du travail, à effectuer dans les meilleurs délais, les démarches en vue de l'extension des articles 1 et 2 du présent accord.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 25 octobre 2005

[Étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai, applicable à la date du parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans la branche des ports de plaisance les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatifs la formation professionnelle tout au long de la vie, reprises dans l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il s'inscrit dans la poursuite et le développement de la politique de formation professionnelle définie à l'article 55 de la Convention Collective Nationale des Personnels des Ports de Plaisance du 16 mars 1982, dont les dispositions ont été étendues à toutes les entreprises de la branche par Arrêté Ministériel du 18 novembre 1982. Cette politique, mise en œuvre depuis plusieurs années, se déroule dans le cadre d'un dialogue social constructif entre la Fédération Française des Ports de Plaisance et les délégations syndicales, notamment au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Ports de Plaisance et de la Section Professionnelle Paritaire des Ports de Plaisance, avec l'appui technique de l'AGEFOS-PME.

Les parties signataires réaffirment le rôle majeur de la formation professionnelle dans l'adaptation des salariés des ports de plaisance à un environnement socio-économique en pleine évolution et à la nécessité d'une amélioration constante de leur professionnalisme.

Afin de satisfaire tant les besoins des entreprises que les aspirations des salariés, les parties signataires entendent favoriser la mise en œuvre des différents dispositifs proposés par les nouveaux textes, notamment la mise en place de l'entretien professionnel, celles du droit individuel à la formation et d'actions visant le développement des compétences, dans le même esprit que les initiatives qui aboutissent, avec le soutien technique de la Fédération Française des Ports de Plaisance, à la création du Certificat de Qualification Professionnelle des agents portuaires.

Elles se proposent également d'encourager au sein des ports de plaisance la conclusion de contrats de professionnalisation pour l'embauche des jeunes et les mesures s'inscrivant dans les programmes des périodes de professionnalisation.

Elles attendent enfin de la mise en place, avec le concours de l'AGEFOS-PME, d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications des ports de plaisance, les informations qui leur permettront une meilleure compréhension des évolutions dans la branche et de leurs conséquences sur l'emploi et les qualifications des salariés.

En tout état de cause, les parties signataires entendent mettre en cohérence les objectifs et priorités qu'elles définissent au sein des instances paritaires de la branche et l'ensemble des dispositifs et moyens dont les modalités sont précisées par le présent accord.

Chapitre I

La formation professionnelle dans les ports de plaisance

Article 1

Les Priorités

Les parties signataires considèrent comme objectifs prioritaires toutes les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés, d'améliorer leur employabilité et de favoriser le développement de leurs compétences.

Compte tenu de ces objectifs, elles entendent orienter essentiellement la formation dans les ports de plaisance vers :

- les actions qui permettent l'acquisition d'un titre à finalité professionnelle, notamment celle d'un certificat de qualification professionnelle, d'un diplôme ou d'une qualification reconnue par la CPNE de la branche
- les actions au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, avec une personnalisation des parcours de formation prenant en compte les acquis de l'expérience professionnelle des intéressés ;
- les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE des ports de plaisance ;
- toutes actions à l'intention des publics suivants :
 - les jeunes salariés de moins de vingt six ans ;
 - les salariés inscrits dans un parcours de validation des acquis de l'expérience ;
 - les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;

-
- les salariés n'ayant bénéficié d'aucune formation depuis trois ans, ceux ayant au moins vingt ans d'activité professionnelle et ceux âgés de 45 ans et plus ;
 - les femmes, et en particulier celles qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ou les hommes et les femmes, après un congé parental ;
 - les salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail et les salariés handicapés, en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi ;

Ces priorités s'appliquent aux actions de formation proposées aux salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Article 2

Le Tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des différents dispositifs de formation prévus au présent accord.

La fonction tutorale a notamment pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider et guider les salariés qui participent à des actions de formation dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation. Le tuteur participe à l'évaluation du suivi de la formation et le cas échéant aux jurys d'examen ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers notamment d'actions d'accompagnement en situation de travail.

La désignation d'un tuteur est obligatoire pour le suivi des salariés admis au programme de formation du Certificat de Qualification Professionnelle des agents d'exécution techniques et administratifs des ports de plaisance.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat. Il doit justifier d'une qualification et d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en rapport avec les objectifs des actions de formation qu'il supervise.

Lorsque l'action de formation dont le suivi lui est confié est un contrat de professionnalisation, son nom, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le dit contrat.

Le tuteur suit les actions de formation de trois salariés au plus et assume la responsabilité du suivi des actions de formation pendant toute la durée de celles-ci.

Il participe avec l'employeur aux liaisons avec la délégation régionale de l'AGEFOS-PME dont relève l'entreprise, ainsi qu'avec le secrétariat de la CPNE assuré par la FFPP.

Pour lui permettre d'assurer ses missions tout en continuant d'exercer son emploi dans le port, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire, notamment pour le suivi des bénéficiaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Afin de favoriser l'exercice de sa mission, le tuteur peut bénéficier d'une préparation ou d'une formation spécifique. Les critères de prise en charge des coûts correspondants et de ceux qui sont liés à la fonction tutorale sont déterminés annuellement par la Section Paritaire Professionnelle. Pour en avoir connaissance, les ports devront se mettre en relation avec la délégation régionale de l'AGEFOS-PME à laquelle ils sont rattachés.

En tout état de cause, il sera tenu compte, dans le cadre de son évolution de carrière, des nouvelles compétences acquises par le tuteur du fait de cette préparation ou formation.

Article 3

L'accueil et l'insertion des jeunes

Les parties signataires recommandent aux ports de développer l'accueil des jeunes en formation initiale comportant un stage ou une période de formation en entreprise en concluant des conventions avec les établissements d'enseignement technique professionnel ou supérieur dispensant des formations préparant à des spécialités intéressant les ports de plaisance.

Les ports favoriseront l'accueil d'élèves et d'étudiants effectuant des stages dans le cadre de programmes d'échanges européen.

Article 4

Les salariés âgés de 45 ans et plus ou justifiant de 20 ans d'activité professionnelle

Les ports sont invités à développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en prenant en compte les spécificités de ces catégories de salariés et les travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers de la branche.

Lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 6 ci-après, l'employeur ou son représentant, et le salarié feront le point sur la situation professionnelle de ce dernier et rechercheront les moyens de nature à favoriser la poursuite du développement de son activité dans le port.

À la suite de cet entretien et, si nécessaire, un bilan de compétences pourra être réalisé et/ou une période de professionnalisation envisagée, selon les modalités prévues par le présent accord.

Article 5

La formation et l'égalité professionnelle

Les parties signataires rappellent leur volonté de parvenir à l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue.

En s'appuyant sur les travaux menés par l'Observatoire Prospectif des Métiers de la branche, évoqués au chapitre IV du présent accord, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à la formation, la CPNE des Ports de Plaisance adressera, en tant que de besoin, des recommandations aux employeurs en vue de favoriser l'égalité d'accès à la formation.

Chapitre II

L'information et l'orientation professionnelle

Article 6

L'Entretien Professionnel

Tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans un même port bénéficie, au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel organisé par l'employeur.

Cet entretien périodique a pour objet de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement des activités du port.

Au cours de cet entretien, pourront être notamment évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs d'évaluation (comme un bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience, par exemple) et de formation (une période de professionnalisation, notamment) qui pourraient y répondre, ainsi que la mise en œuvre du DIF.

Les parties signataires conviennent de définir, au sein de la CPNE des Ports de Plaisance, les modalités de mise en œuvre de cet entretien.

Article 7

Le Bilan de Compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans le port qui l'emploie, d'un bilan de compétence en dehors du temps de travail. La prise en charge financière de cette action est assurée, en priorité et à la demande du salarié, dans le cadre du plan de formation, du dispositif du congé individuel de formation ou du DIF.

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier d'une action de bilan de compétences au titre du plan de formation. Dans ce cas, il est réalisé pendant le temps de travail.

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation. Il est effectué par des organismes agréés extérieurs aux entreprises. Le salarié est le seul destinataire des résultats qui ne peuvent être communiqués à l'entreprise qu'avec son accord.

Un congé spécifique a été prévu pour permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou du salarié dans le cadre du DIF. Le congé de bilan de compétences est un droit individuel géré par les Fongecif.

Article 8

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, comme le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) des agents d'exécution techniques et administratifs des ports de plaisance. Tout salarié des ports de plaisance ne peut en outre faire reconnaître son expérience professionnelle en vue d'obtenir :

- un diplôme
- un titre à finalité professionnelle
- une qualification validée par la CPNE des Ports de Plaisance

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Il s'agit d'une démarche individuelle du salarié, qui peut s'inscrire dans le cadre du DIF après accord de l'employeur ou dans celui d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par les Fongecif. Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées, de façon continue ou non, pendant au moins trois ans. Les activités doivent être en rapport avec la certification visée. Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, bénéficie, sous réserve de justifier d'un an d'ancienneté dans le port qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

À l'issue d'une validation des acquis de l'expérience, si celle-ci est incomplète, le salarié bénéficie d'une priorité pour suivre les actions de formation indiquées.

Si une validation des acquis de l'expérience est incomplète, le jury de la VAE doit prescrire le complément nécessaire. Dans ce cas, le salarié doit obtenir la certification visée avant l'expiration d'un délai de 5 ans.

Le salarié a droit à un congé rémunéré de 24 heures pour suivre une session de validation des acquis de l'expérience. À cet effet, il doit présenter une demande écrite à l'employeur au moins soixante jours avant le début de sa première absence. L'employeur dispose alors d'un délai de trente jours pour faire une réponse motivée à la demande du salarié.

Les frais d'accompagnement peuvent être financés par le port ou le Fongecif.

Les modalités d'application du présent article seront définies par la CPNE des Ports de Plaisance et feront l'objet, dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale, d'un avenant au présent accord de branche.

Article 9 **Le Passeport Formation**

Les parties signataires conviennent de définir, au sein de la CPNE des Ports de Plaisance, les conditions de mise en œuvre d'un «Passeport Formation» permettant à tout salarié de la branche souhaitant en disposer d'être en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Le Passeport Formation est un document personnel établi par le salarié et à son initiative. Il reste sa propriété et il en dispose sous sa responsabilité. Il peut recenser notamment, afin de répondre à son objectif, les différentes certifications que son titulaire aura pu obtenir, tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation continue, ainsi que les différentes actions d'évaluation ou de formation dont il aura pu bénéficier. Ce passeport peut également comporter des informations découlant de l'entretien professionnel.

Les conditions de mise en œuvre du passeport formation définies au sein de la CPNE feront l'objet d'un avenant au présent accord de branche.

Chapitre III **La formation tout au long de la vie professionnelle**

Article 10 **Le Programme Pluriannuel de Formation**

Les parties signataires engagent les ports, dans le cadre de leurs politiques de formation, élaborées en fonction de leurs spécificités, à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définis à l'article premier du présent accord.

Elles les engagent également à mettre en place des actions favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification.

Elles les incitent à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités, ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation de travail. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté chaque année pour avis aux représentants du personnel.

Article 11 **Le Plan de Formation**

Le plan de formation annuel est établi en fonction du programme pluriannuel de formation, s'il en existe un. À défaut d'un tel programme, les ports sont engagés à tenir compte dans l'élaboration de leur plan de formation des recommandations des parties signataires, telles qu'elles sont exprimées au premier alinéa de l'article 10 du présent

accord.

Les représentants du personnel (délégués du personnel, ou comité d'entreprise, s'il en existe un), doivent délibérer sur le plan de formation du port, compte tenu notamment du programme pluriannuel éventuel, et être informés de la réalisation de ce plan.

Lors de la consultation des représentants du personnel sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, l'employeur indique dans un document d'information, la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail. Toute action suivie dans ce cadre est réalisée pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération.

2. Les actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi. Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu à rémunération.

Toutefois, sous réserve d'un accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, la limite est de 4 % de leur forfait.

3. Les actions ayant pour objet le développement des compétences.

Ces actions, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, peuvent être réalisées en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, la limite est de 5 % de leur forfait.

Le refus du salarié de participer à une action de formation, ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord écrit, ne constituent ni une faute ni un motif de licenciement.

Par ailleurs, avant le départ en formation, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié peut accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution du coefficient hiérarchique s'y rapportant.

Au cours d'une même année civile, et pour un même salarié, la somme des heures de formation réalisées en dehors du temps de travail et qui n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires ne peut être supérieure à 80 heures ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait.

Les actions de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par le port d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié concerné, conformément aux dispositions en vigueur.

Les salariés qui participent à des actions de formation en dehors du temps de travail bénéficient, pendant la durée de la formation, des dispositions de la législation de la Sécurité Sociale relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (art. D. 933-4 du Code du travail).

Article 12

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

À compter du 1^{er} janvier 2005, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans le port, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail est inférieur à 80 % de la durée légale, cette durée est calculée au prorata temporis avec un seuil minimum de 8 heures. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Les parties signataires décident que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans le port, a acquis au titre du DIF pour l'année 2004, un crédit de 20 heures au 31 décembre 2004. Pour les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans le port, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé prorata temporis, sauf pour les temps partiels supérieurs ou égaux à 80 % de la durée légale.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient du DIF, calculé prorata temporis, dès lors qu'ils justifient avoir travaillé dans le port pendant au moins quatre mois au cours des douze derniers mois. Chaque salarié est informé par écrit, chaque année, du total des droits acquis au titre du DIF et de sa situation au 1^{er} janvier de l'année en cours.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur.

Le salarié doit adresser sa demande à celui-ci par écrit au moins un mois avant la date du début de l'action de formation envisagée. Cette demande doit préciser notamment l'intitulé de la formation, les dates de son début et de sa fin, son coût prévisionnel, l'organisme susceptible de la dispenser et s'il est prévu qu'elle se déroule durant le temps de travail, en dehors, ou en tout ou partie de celui-ci.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant à cet effet que les droits acquis ou en les conjuguant avec les autres moyens d'accès à la formation (périodes de professionnalisation, plan de formation).

L'accord sur le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par écrit entre le salarié et l'employeur. Il prend en compte, d'une part les priorités de branche définies à l'article premier du présent accord et, d'autre part, les conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 6 du présent accord, ou celles d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, ou d'un bilan de compétences ou encore d'une action de validation des acquis de l'expérience.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse motivée au salarié. À défaut de cette notification, la demande est considérée comme acceptée.

Le DIF est réalisé pendant ou en dehors du temps de travail. Dans ce dernier cas, pendant la durée des actions s'y rapportant, le salarié bénéficie du versement par le port d'une allocation de formation correspondant à 50 % de sa rémunération nette de référence. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue, conformément à la réglementation en vigueur.

Les actions de formation au titre du DIF étant réalisables en articulation avec celles du plan de formation ou de la période de professionnalisation, il est prévu dans ce cas qu'elles pourront être mises en œuvre, pour tout ou partie, sur le temps de travail, notamment pour répondre aux besoins d'organisation du port. Les salariés qui participent à des actions de formation au titre du DIF en dehors du temps de travail bénéficient, pendant la durée de la formation, des dispositions de la législation de la Sécurité Sociale relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (art. L. 933-4 du Code du travail).

Les frais liés aux actions de formation réalisées dans le cadre du DIF (frais de transport, d'hébergement ou autres) ne peuvent être mis à la charge du salarié.

En cas de mutation d'un salarié d'un port à un autre port relevant de la Convention Collective Nationale des Personnels des Ports de Plaisance, l'intéressé conserve chez son nouvel employeur, les droits au DIF acquis chez son précédent employeur.

Article 13

Le Contrat de Professionnalisation

Les parties signataires souhaitent que les ports s'attachent à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Les modalités de financement de ce dispositif sont fixées annuellement par la SPP et c'est la CPNE qui en arrête chaque année les priorités et les publics concernés.

La durée du contrat de professionnalisation, de 6 à 12 mois lorsqu'il est à durée déterminée, ou incluant une action de professionnalisation de 6 à 12 mois, obligatoirement en début de contrat lorsqu'il est à durée indéterminée, peut être portée jusqu'à 24 mois pour :

- les actions de professionnalisation concernant les jeunes ou les demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les actions de formation de nature à favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, et/ou ayant 20 ans d'activité professionnelle et/ou de plus de 45 ans et/ou reprenant leur activité professionnelle.
- les actions de professionnalisation permettant à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, tel qu'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), une qualification professionnelle établie par la CPNE des ports de plaisance ou une qualification professionnelle reconnue dans la nomenclature des emplois de la Convention Collective Nationale des Personnels des Ports de Plaisance ;

Les durées des formations au titre des contrats de professionnalisation, quelle que soit la durée de ceux-ci, sont comprises entre 15 % (sans être inférieures à 150 heures) et 25 % de la durée totale du contrat.

Toutefois ces durées de formation peuvent être augmentées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat (sans pouvoir dépasser 1 500 heures) pour les publics et les actions de professionnalisation énumérées au 2^{ème} alinéa du présent article, notamment lorsqu'il s'agit de jeunes de moins de 26 ans sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur, tel que défini à l'article 2 ci-dessus, dans la mise

en œuvre du contrat de professionnalisation, afin d'assurer un suivi de qualité permettant d'atteindre les objectifs fixés par les différentes parties à ce contrat.

À cet effet, dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur, ou son représentant, examine avec le bénéficiaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels de l'intéressé mis en œuvre en situation de travail. En cas d'inadéquation, le salarié et l'employeur peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant le contenu et/ou la durée de la formation. Toutefois, cette modification ne peut prendre effet qu'après concertation avec la délégation régionale AGEFOS-PME concernée et son accord de prise en charge. Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

— 65 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans.

— 80 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Pour les titulaires d'un bac professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV, la rémunération ne peut être inférieure à :

— 75 % du SMIC s'il s'agit de salariés âgés de moins de 21 ans.

— 90 % du SMIC s'il s'agit de salariés âgés de 21 ans et plus.

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

— 100 % du SMIC, sans pouvoir être inférieure à 85 % de la rémunération correspondant à l'indice 150 de la grille conventionnelle des salaires.

L'employeur et le bénéficiaire du contrat de professionnalisation peuvent convenir, lors de la conclusion du contrat, de dispositions plus favorables.

Article 14 **La Période de Professionnalisation**

Les parties signataires conviennent de mettre en place et de développer dans la branche des ports de plaisance le dispositif de la période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée déjà présents dans le port en contribuant :

— à faciliter leur évolution professionnelle ;

— à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des compétences dans les ports ;

— à capitaliser les unités de formation et les expériences successives.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 982-1 du Code du Travail, les parties signataires décident que les périodes de professionnalisation dans les ports de plaisance sont ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée aux évolutions technologiques et organisationnelles et en priorité aux salariés ayant les premiers niveaux de qualification quel que soit leur âge, ainsi qu'à ceux :

— qui sont âgés de moins de 30 ans et dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

— qui sont âgés de 45 ans et plus, ou qui ont au moins 20 ans d'activité professionnelle, dans le but de maintenir leur employabilité ;

— qui vont accéder à un nouvel emploi dans le port (volet «adaptation» du plan de formation) ;

— qui n'ont bénéficié d'aucune formation depuis 3 ans ;

— qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

— qui appartiennent à la catégorie des travailleurs handicapés ;

— qui ont été déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail ;

— qui reprennent leur emploi à la suite d'un congé maternité ou après un congé parental ;

— qui reprennent leur emploi sans avoir cessé de figurer à l'effectif de l'entreprise.

Sont accessibles prioritairement au titre des périodes de professionnalisation les actions de formation qui ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

— soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, tel que le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) des agents d'exécution techniques et administratifs des ports de plaisance, en utilisant si possible la validation des acquis de l'expérience des salariés concernés ;

— soit une qualification reconnue dans la nomenclature des emplois de la Convention Collective Nationale des Per-

sonnels des Ports de Plaisance ;

— soit une qualification figurant sur une liste établie par la CPNE des ports de plaisance.

La durée de la période de professionnalisation est arrêtée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, entre un minimum de 70 heures et un maximum de 400 heures. Elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini et personnalisée. Une validation des acquis de l'expérience peut être réalisée en préalable à la période de professionnalisation.

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler, après concertation et accord entre l'employeur et le salarié :

— soit pendant le temps de travail ;

— soit en tout ou partie hors du temps de travail à la demande du salarié, avec utilisation de son crédit ouvert au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF), sous réserve d'un accord écrit entre les parties ;

— soit en tout ou partie hors du temps de travail à la demande de l'employeur, dans le cadre d'une action engagée au titre du plan de formation, notamment lorsqu'elle concerne un développement des compétences et sous réserve d'un accord écrit entre les parties,

Les actions de formation ayant pour objet d'adapter le salarié à son poste de travail sont réalisées pendant le temps de travail.

Les actions de formation au titre de la période de professionnalisation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsqu'elles sont mises en œuvre en dehors du temps de travail, elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation prévue au III de l'article L. 932-1 du Code du Travail.

En tout état de cause, le nombre d'heures pouvant être accomplies à ce titre en dehors du temps de travail est limité à 80 heures par an.

Les modalités de financement des périodes de professionnalisation sont fixées annuellement par la SPP et c'est la CPNE qui en arrête chaque année les priorités et les publics concernés.

Article 15

Le Congé Individuel de Formation (CIF)

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel, de bénéficier de l'aide du Fongecif.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, quel que soit le port dans lequel il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation du port ou mises en œuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation.

Pour bénéficier d'un CIF, l'intéressé doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, comme salarié dans une ou plusieurs entreprises, quelle que soit la nature de son contrat de travail, ou de ses contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle il dépose sa demande d'autorisation d'absence.

Chapitre IV

L'observatoire prospectif des métiers

Article 16

Mise en place et objet de l'Observatoire Prospectif

Les parties signataires confirment par le présent accord la création, aux termes d'une convention et d'un protocole d'organisation conclus avec l'AGEFOS-PME, d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications des Ports de Plaisance destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche, tant au niveau national, régional, européen, qu'international, afin d'anticiper leur transformation, l'émergence de nouveaux métiers, voire la disparition de certains.

Elles soulignent l'importance qu'elles attachent aux travaux de cet Observatoire qui seront de nature à éclairer leurs réflexions dans la détermination de la politique de formation de la branche.

Le rôle de cet Observatoire est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire documents, études et outils concrets et utiles, à l'intention des directions des ports de plaisance et de leurs salariés.

La CPNE des Ports de Plaisance assurera le rôle de comité de pilotage de l'Observatoire. À ce titre, elle est chargée d'orienter ses travaux, d'en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des éléments fournis sur les données quanti-

tatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner.

L'ensemble des dispositions concernant les missions, le fonctionnement et le financement de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications des Ports de Plaisance est traité dans le cadre de la Convention conclue entre l'AGEFOS-PME et la CPNE des Ports de Plaisance, dont une copie est annexée au présent accord. (Termes exclus de l'extension par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai).

Chapitre V

La CPNE des ports de plaisance

Article 17

Le rôle de la CPNE

Les parties signataires rappellent que tout ce qui concerne l'emploi et la formation professionnelle dans les ports de plaisance relève de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), mise en place aux termes de l'avenant n° 34 du 4 février 1999 à la Convention Collective Nationale des Personnels des Ports de Plaisance et dont le secrétariat est assuré par la Fédération Française des Ports de Plaisance

Dans le cadre du présent accord, la CPNE est plus particulièrement chargée :

- d'émettre des recommandations aux employeurs en vue de favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes (article 5) ;
- d'étudier les conditions de réalisation de l'entretien professionnel (article 6) ;
- d'étudier les modalités de mise en application de la validation des acquis de l'expérience (article 8) ;
- d'étudier les conditions de mise en œuvre du passeport formation dans la branche des ports de plaisance (article 9) ;
- d'actualiser le dispositif existant des qualifications validées par la CPNE en assurer le développement et présenter celles-ci au Répertoire National des Certifications Professionnelles ;
- de définir les objectifs de professionnalisation qui permettent aux salariés de participer à une action de formation dans le cadre de la période de professionnalisation (article 14) ;
- de constituer le comité de pilotage de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications des ports de plaisance et de créer en son sein, à cet effet, un groupe technique paritaire (article 16).
- de se saisir des travaux de l'Observatoire pour élaborer la politique emploi formation de la branche des ports de plaisance.
- de tirer les enseignements des travaux de l'Observatoire et de mettre ceux-ci à la disposition des employeurs et des organisations représentatives du personnel selon des modalités qu'elle devra définir.

Chapitre VI

Les dispositions financières

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 18

Les contributions des ports employant moins de 10 salariés

Les ports employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, conformément aux dispositions de l'article L. 952-1 du Code du Travail, une contribution minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution doit être versée en totalité à l'AGEFOS-PME, OPCA désigné de la branche des ports de plaisance, ainsi que le dispose l'avenant à la Convention Collective n° 32 du 1^{er} octobre 1998

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par le présent accord et annuellement par la CPNE, notamment :

- À concurrence de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
 - les actions de formation liées à un contrat de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.
 - les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation ;
 - les actions de formation de tuteur ;

-
- l'exercice de la fonction tutorale ;
 - le financement d'actions de formation reconnues prioritaires au titre du DIF ;
 - les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications des Ports de Plaisance.
- À concurrence de 0,40 % du montant des versements :
- les actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation du port ;
 - les actions mises en œuvre dans le cadre du DIF ;
 - la prise en charge du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en œuvre des actions en dehors du temps de travail ;
 - et, plus généralement, les actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle.

Article 19

Les contributions des ports employant 10 salariés ou plus

Les ports employant au moins 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, conformément aux dispositions de l'article L. 951-1 du Code du Travail.

Dans ce cadre, les ports effectuent annuellement :

— Un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence aux Fongecif à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent.

— Un versement correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'AGEFOS-PME, OPCA désigné de la branche des ports de plaisance (avenant à la CCN n° 32 du 1^{er} octobre 1998), pour assurer le financement des priorités définies par le présent accord et annuellement par la CPNE, à savoir :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation, dont un minimum de 20 % des sommes dégagées à consacrer aux actions de formation liées à un contrat de professionnalisation pour les jeunes âgés de moins de 26 ans sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue et aux actions liées à une période de professionnalisation pour les salariés âgés de plus de 45 ans dans le but de maintenir leur employabilité ;

- les actions de formation de tuteur ;

- l'exercice de la fonction tutorale ;

- le financement d'actions de formation reconnues prioritaires au titre du DIF ;

- les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications des Ports de Plaisance.

— Un versement à l'AGEFOS-PME, OPCA désigné des ports de plaisance (avenant à la CCN n° 32 du 1^{er} octobre 1998), au titre du plan de formation du port (au minimum 50 % de 0,90 % des rémunérations versées pendant l'année de référence).

Article 20

Les critères de prise en charge des financements

Les critères de prise en charge et de financement des actions de formation par l'AGEFOS-PME sont définis annuellement par la Section Professionnelle Paritaire des Ports de Plaisance à partir des priorités fixées par la CPNE.

Chapitre VII

Les dispositions diverses

Article 21

Négociation de branche

Conformément aux dispositions de l'article L. 934-2 du Code du Travail, la Commission Paritaire Nationale (CPN) de la Convention Collective Nationale des Personnels des Ports de Plaisance consacrera tous les trois ans l'une de ses réunions à l'examen des résultats des travaux de la CPNE, notamment ceux qui auront été réalisés à partir des documents établis par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche.

À cette occasion, la Commission Paritaire, après en avoir débattu, présentera à la CPNE ses observations et recommandations sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle dans les ports de plaisance.

Article 22

Clause de suivi

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent contrat ;
- dans un délai de deux ans après l'entrée en vigueur du présent accord à l'effet d'effectuer un bilan d'étape portant sur la mise en œuvre de ses dispositions dans les ports de plaisance.

Article 23

Force obligatoire du présent accord

Dans les matières relevant des articles du présent accord de branche sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement éventuellement conclus ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 24

Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois.

Ses dispositions entreront en vigueur à la date de parution au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Article 25

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord de branche au Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Cohésion Sociale.

Article 26

Dépôt et publicité

Le présent accord national de branche conclu selon les dispositions des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail, est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour être remis à chacune des parties signataires et pour l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Accord du 19 novembre 2015

[Étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 16 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FETS FO ;

FGT CFTC ;

FNCTT CGC.

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions relatives à la Formation Professionnelle et au Certificat de Qualification Professionnelle de la Convention Collective des Ports de Plaisance, savoir :

- L'Avenant n° 32 du 1^{er} octobre 1998
- L'Avenant n° 34 du 4 février 1999
- L'Avenant n° 42 du 6 décembre 2001.

La branche s'engage à travailler sur la révision de la nomenclature des emplois de la convention collective avant la fin du 1^{er} semestre 2016.

Préambule

Les parties signataires entendent adapter les dispositions conventionnelles existantes (accord cadre du 4 février 1999) afin de prendre en compte les évolutions législatives survenues et d'entretenir une politique de formation dynamique dans le cadre d'une relation de progrès avec l'OPCA désigné par la branche pour recueillir les contributions obli-

gatoires au financement de la formation professionnelle continue.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut. Pour y parvenir, de nouveaux dispositifs ont été créés, au premier rang desquels figure le compte personnel de formation. D'autres dispositifs, tels que la période de professionnalisation ou le plan de formation, ont été repensés. Par cet accord, chaque entreprise de la branche doit permettre à ses salariés d'acquérir et d'actualiser ses connaissances, ses compétences et ses qualifications.

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi, il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Cet accord de branche révisé les dispositions des accords relatifs à la formation professionnelle continue dans le champ de la convention collective des personnels des ports de plaisance. Il en remplace le contenu intégral par les dispositions suivantes.

Cet accord a été préparé par un groupe de travail désigné par la commission paritaire nationale comprenant des représentants de la délégation patronale et des délégations syndicales de salariés de façon paritaire.

Le présent avenant s'articule également avec les accords relatifs à l'égalité professionnelle.

Chapitre I

Objectifs et priorités de la formation professionnelle

Article 1

Objectif et Priorité (nature et ordre de priorité des actions de formation)

La formation professionnelle a notamment pour objet :

- de maintenir l'employabilité de tous les salariés
 - de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanents des connaissances et des compétences des salariés, en particulier dans le cadre de la modernisation des entreprises, de leur évolution technologique et de la modification de leur environnement
 - de favoriser les parcours professionnels par l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, particulièrement par des formations portant sur les connaissances générales et techniques des salariés ayant des niveaux de qualification V et inférieurs, afin de faciliter leur insertion professionnelle ou leur requalification
 - d'une façon plus générale, de développer toutes actions de formation ayant pour objectif d'élever les compétences professionnelles des salariés et de participer à leur évolution professionnelle et salariale.
- Afin de contribuer efficacement à ces objectifs, les parties signataires considèrent qu'il convient, quel que soit le dispositif dans lequel elles s'inscrivent, de mettre en œuvre prioritairement les formations :
- diplômantes dans les filières techniques, administratives, linguistiques et managériales
 - aux permis de conduire et habilitations (CACES, permis bateau,...)
 - initiées par la branche professionnelle telles que les certificats de qualification professionnelle
 - dans le cadre du socle de compétences et de connaissances
 - d'amélioration des conditions de travail et de maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail (prévention des risques, Prévention des Risques liés à l'Activité Physique - PRAP).

Afin de tenir compte des évolutions rapides de nos activités et de l'accès plus difficile à la formation des salariés des PME employant moins de 50 salariés, qui constituent l'essentiel du tissu économique et social de notre profession, devront être particulièrement développées des démarches globales de formation, au niveau de l'ensemble de la profession, tendant à rendre accessibles au plus grand nombre de salariés de la branche les formations ayant trait aux activités professionnelles spécifiques et aux évolutions du secteur.

Pour anticiper les évolutions des métiers, la branche a mis en place et fait vivre l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications. Cet observatoire permet une analyse qualitative et quantitative des métiers en tenant compte des évolutions démographiques et technologiques.

Des démarches globales et adaptées seront mises en place pour prendre en compte les difficultés d'accès à la for-

mation dans les très petites entreprises.

Ces démarches globales devront faciliter la prise de conscience du plus grand nombre d'entreprises sur la nécessité d'investir dans la formation des salariés.

Devra également être recherchée la mise en œuvre d'outils pédagogiques et d'actions collectives permettant de démultiplier la formation auprès des entreprises, des fonctions ou des salariés qui accèdent plus rarement que d'autres à la formation, notamment les salariés les moins qualifiés des très petites entreprises.

Entretien professionnel

L'entreprise doit proposer à chaque salarié un entretien professionnel tous les 2 ans. Cet entretien a pour finalité de faire le point avec le salarié sur les compétences, les qualifications, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Le refus du salarié ou son renoncement à participer à l'entretien professionnel ne peut en aucun cas être constitutif d'une faute professionnelle. Il ne pourra, dans ce cas, être reproché à l'employeur l'absence de tenue de l'entretien. L'employeur informe le salarié, au moment de son embauche, du fait qu'il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Les modalités d'organisation de ces entretiens seront définies par le chef d'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Il est également distinct des entretiens légaux obligatoires en matière de forfait en jours ou de télétravail. Ces entretiens peuvent néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre dès lors que les différentes parties sont bien distinctes.

En application de l'article L. 6315-1, II, du code du travail, tous les 6 ans l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

Les délais de 2 ans et de 6 ans sont décomptés à partir du 7 mars 2014. Ils sont décomptés à partir de la date d'embauche du salarié si celle-ci est postérieure au 7 mars 2014.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. Un exemplaire de ce document est remis au salarié.

Conformément à l'article D. 2323-5, 10°, du code du travail, l'employeur communique chaque année aux représentants du personnel le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

Le personnel d'encadrement a un rôle essentiel dans cette démarche relative à la formation professionnelle en étant un vecteur d'information, d'accompagnement et d'élaboration du projet professionnel.

Les entreprises de la branche s'engagent également à renforcer la propre formation de ces personnels, notamment dans le management, le recensement des besoins ou le dialogue social.

Chapitre II Qualifications professionnelles

Article 2

Les CQP (Certification de Qualification Professionnelle)

La branche a retravaillé le CQP «agent de port» existant pour l'adapter aux évolutions du métier.

Les parties signataires ont ainsi créé trois CQP différents «agent de port technique» - «agent de port administratif» et «maître de port».

Le certificat de qualification professionnelle se propose les objectifs suivants :

- permettre aux salariés des ports de plaisance d'acquérir un véritable professionnalisme dans leur métier, reconnu par les textes conventionnels
- améliorer les compétences des personnels en matière d'accueil avec la clientèle et les partenaires
- améliorer les conditions de travail et de sécurité par une meilleure connaissance des risques et des méthodes
- développer des compétences nouvelles utiles aux entreprises travaillant dans la branche
- permettre une meilleure mobilité des agents entre les diverses entreprises par une reconnaissance interprofessionnelle des qualifications
- favoriser les possibilités d'amélioration des déroulements de carrière.

Les certificats de Qualification Professionnelle comportent une filière technique et une filière administrative. Certaines matières sont communes aux deux filières.

La formation comporte un certain nombre de modules correspondant aux différentes matières. Ces différents CQP sont tous modularisés en blocs de compétences.

Elle est dispensée par des organismes agréés par la CPNEFP qui fixe également la durée globale de la formation.

Article 3

Les titres professionnels «agent de port technique» - «agent de port administratif» et «maître de port»

Les parties signataires considèrent que chaque CQP précédemment énoncé devra faire l'objet d'un titre professionnel. Elles s'engagent donc à effectuer les démarches nécessaires à la procédure d'agrément.

Article 4

Validation des Acquis de l'Expérience

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une priorité dans la branche, afin de permettre à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

— d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

— d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi et/ou reconnu par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

La CPNEFP veillera à l'information des entreprises, des salariés, des instances représentatives du personnel et des représentants syndicaux sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, notamment en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite.

La validation peut être totale ou partielle. Dans ce dernier cas, en vertu de l'article R. 335-9 du code de l'éducation en vigueur au jour de la signature du présent accord, une évaluation complémentaire doit être effectuée dans les 5 ans à compter de la notification de la décision du jury, afin d'obtenir le diplôme, le titre ou le certificat.

Article 5

Accès aux actions de formation

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi, il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle, qui permet aux salariés d'influer sur leur carrière professionnelle.

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la branche comprend :

1. Des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment afin de mettre en œuvre une période de professionnalisation.

Il s'agit aussi des formations organisées dans le cadre de contrats de professionnalisation.

2. Des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en tout ou partie sur le temps de travail (cf. chapitre relatif au CPF au présent accord).

3. Des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ou leur droit au congé individuel de formation (CIF) (cf. chapitre relatif au CPF au présent accord).

Article 6

Dispositions relatives au plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les

besoins de formation nés du CPF et des périodes de professionnalisation.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Les actions de formation peuvent concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par la branche.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, émet, chaque année, un avis sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir au cours de deux réunions spécifiques, conformément aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail.

Afin de préparer les réunions relatives au plan de formation, l'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation, au moins 3 semaines avant leurs réunions respectives, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

Typologie des actions du plan de formation

Les parties signataires prennent en compte les dispositions légales définies aux articles L. 6321-2 et suivants du code du travail.

À cet égard, il est confirmé que les actions de formation d'adaptation à l'emploi et au poste de travail relèvent du plan de formation.

Pourront notamment être développées dans le cadre du plan de formation des actions de formation d'adaptation à l'évolution des emplois et des actions de développement des compétences.

Chapitre III

Compte personnel de formation (CPF)

Article 7

Le Compte Personnel de Formation

7.1

Crédit du compte

Un compte personnel de formation est accessible au salarié, conformément aux dispositions légales.

Il est crédité de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond global de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

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

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le droit à des heures de formation acquis jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du droit individuel à la formation (DIF) sont transférées sur le compte personnel de formation. Ces heures devront être utilisées au plus tard le 1^{er} janvier 2021.

7.2

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

Les formations éligibles sont également celles figurant sur l'une des listes suivantes :

- la liste élaborée par la CPNEFP de la branche, qui recense les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchés, et notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF)

— la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Les formations mentionnées doivent obligatoirement être sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de la certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences
- un certificat de qualification professionnelle.

7.3

Mise en œuvre

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours calendaires avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours calendaires dans les autres cas. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation, en application de l'article L. 6323-13 du code du travail. La demande d'accord préalable de l'employeur ne porte donc, dans ces cas, que sur le calendrier de la formation.

7.4

Prise en charge

Sauf accord collectif d'entreprise spécifique, les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant son temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA désigné par la branche.

La prise en charge de ces frais par l'OPCA est effectuée au regard du coût réel de la formation.

Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'organisme.

L'OPCA s'assure de la capacité du prestataire de formation, qu'il finance dans ce cadre, à dispenser une formation de qualité.

La prise en charge par l'OPCA de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF, est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de cet organisme. Pour chaque salarié concerné, cette prise en charge est limitée à 100 % du montant total pris en charge par l'OPCA pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

Chapitre IV

Congé Individuel de Formation (CIF)

Article 8

Le Congé Individuel de Formation

8.1

Financement

Les entreprises relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation (CIF) des salariés à l'OPCA dont elles relèvent.

Il en est de même pour la contribution complémentaire destinée à financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CIF CDD). Cela concerne notamment les salariés titulaires d'un contrat saisonnier.

8.2

Définition et règles d'utilisation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa partici-

pation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre des périodes de professionnalisation ou du compte personnel de formation (CPF).

Chapitre V

Professionnalisation

Article 9

Contrat de Professionnalisation

9.1

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui souhaitent compléter leur formation initiale
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de ses bénéficiaires par l'acquisition d'une qualification mais également par l'intégration ou la réintégration dans un environnement professionnel.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une des qualifications :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche
- soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche.

Le contrat de professionnalisation n'a pas vocation à faire concurrence au contrat d'apprentissage. Le recours systématique au contrat d'apprentissage sera recherché chaque fois que le salarié concerné est éligible à ce type de contrat et que la formation objet du contrat est proposée sur le bassin d'emplois concerné.

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les volontaires, dans le respect des dispositions légales, pour accueillir le salarié dans l'entreprise, afin de veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. L'employeur veille à ce que les tuteurs bénéficient ou aient déjà bénéficié d'une formation.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, à savoir les rémunérations et cotisations, contributions sociales obligatoires et frais de transport, peuvent être prises en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

9.2

Nature du contrat

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être augmentée jusqu'à 24 mois pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et pour les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Cette durée peut aussi être augmentée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées, définie par la CPNEFP et validée par la commission sociale paritaire, l'exige.

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues à cet article, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen
- de la maladie
- de la maternité
- d'un accident du travail
- de la défaillance de l'organisme de formation
- de la maladie professionnelle.

Le contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une

qualification supérieure ou complémentaire.

Toutes les formations qui donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA peuvent être dispensées sur une durée allant jusqu'à 24 mois.

9.3

Nature de la formation

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Les pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation.

9.4

Frais de formation

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles
- les titres professionnels de la branche qui seront délivrés par le ministère chargé de l'emploi
- les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base des règles fixées par la CPNEFP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.

À défaut de règles définies explicitement par la CPNEFP de la branche, les règles déterminées par le conseil d'administration de l'OPCA s'appliquent aux entreprises de la branche.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

9.5

Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

- pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée
- 60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans
- 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour atteindre :

- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans
- 85 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.
- pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée :
- 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste

effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus percevront la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

Les montants et pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation.

Article 10

Période de professionnalisation

10.1

Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Les actions de formation mentionnées au premier alinéa sont :

1° Des formations qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle d'une durée de 70 heures au moins

2° Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences

3° Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10° alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié.

La mention de la durée de 70 heures est faite à titre d'information, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

10.2

Rôle de la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)

La CPNEFP définira les objectifs des actions de formation, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou à moyen terme ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

10.3

Modalités

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements réciproques auxquels ils souscrivent si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés.

Elles peuvent également se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :

— du salarié dans le cadre du CPF

— de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement d'une allocation de formation prévue par la loi.

10.4

Prise en charge des frais de formation

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

— les certificats de qualification professionnelle reconnus par la branche professionnelle, ainsi que les titres et diplômes universitaires créés à l'initiative de la branche professionnelle

— les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications

professionnelles (RNCP)

— le titre professionnel «agent de port» «maître de port»

— les différentes habilitations requises dans la branche

— les permis de conduire autres que le B dès lors que l'obtention de ceux-ci a pour conséquence le reclassement du salarié concerné par la période de professionnalisation

— les formations qualifiantes qui ont recours, dans leur parcours pédagogique, aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base des règles fixées par la CPNEFP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.

À défaut de règles définies explicitement par la CPNEFP de la branche, les règles déterminées par le conseil d'administration de l'OPCA s'appliquent aux entreprises de la branche.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation.

Chapitre VI

Financement

Article 11

Participation obligatoire des entreprises au développement de la formation professionnelle continue à compter du 1^{er} janvier 2016

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès de l'OPCA désigné par la branche d'une contribution unique selon leur taille.

11.1

Entreprises employant moins de 10 salariés

L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de branche un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 % pour financer :

— des actions de professionnalisation à concurrence de 0,15 %

— du plan de formation à concurrence de 0,40 %.

Ce montant est mentionné à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche, en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

11.2

Entreprises employant au moins 10 salariés

L'employeur d'au moins 10 salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de branche un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche, en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

La répartition de la contribution versée est opérée par l'organisme collecteur paritaire de la façon suivante :

Pour les employeurs de 10 à 49 salariés :

— 0,15 % du montant des rémunérations est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

— 0,15 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation

— 0,30 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement des actions de professionnalisation

— 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement du plan de formation

— 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés, sauf accord d'entreprise prévoyant une gestion directe de cette somme, pour le financement du compte personnel de formation.

Ces montants et leur répartition sont mentionnés à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Pour les employeurs d'au moins 50 salariés :

— 0,20 % du montant des rémunérations est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

— 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation

— 0,30 % ou 0,40 % dans les entreprises de 300 salariés et plus de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement des actions de professionnalisation

— 0,10 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement du plan de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés

— 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés, sauf accord d'entreprise prévoyant une gestion directe de cette somme, pour le financement du compte personnel de formation.

Ces montants et leur répartition sont mentionnés à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

En contrepartie de ces versements, l'organisme collecteur paritaire agréé prendra en charge, selon les règles tenant compte des priorités de la branche, le financement des actions de formation pour les salariés concernés.

Article 12

Contribution conventionnelle supplémentaire et affectation

Les parties signataires souhaitent favoriser la mise en œuvre d'une véritable politique de formation dans la branche professionnelle.

En conséquence, en application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises employant 10 salariés et plus devront verser à l'OPCA désigné par la branche une contribution conventionnelle supplémentaire destinée au financement des politiques de formation de branche professionnelle égale à 0,20 % de leur masse salariale annuelle.

Ces sommes seront affectées prioritairement au développement de la politique de formation de branche professionnelle telle qu'elle est définie au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). Cette contribution pourra, par exemple, être notamment affectée au financement des actions suivantes :

— actions de formation collectives ;

— mise en œuvre de CQP définis par la CPNEFP de la branche et/ou ingénierie à la mise en œuvre (dont modularisation) ;

— toute autre action visant au développement de la formation professionnelle continue définie par la CPNEFP.

Il lui appartiendra de communiquer les priorités de branche à l'OPCA désigné.

La contribution conventionnelle n'est pas due par les entreprises de moins de 10 salariés. Toutefois, celles-ci peuvent verser, volontairement, ladite contribution conventionnelle.

À échéance régulière définie par la CPNEFP, un bilan des actions financées sera effectué avec l'OPCA désigné, qui fournira à cet effet les données nécessaires demandées et définies par la CPNEFP de la branche.

À l'issue du bilan de l'application de cet accord, les parties signataires détermineront si les modalités de financement de la politique de branche devront être révisées.

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

CQP d'agent portuaire technique ou administratif

Avenant n° 42 du 6 décembre 2001

[Étendu par arr. 7 oct. 2002, JO 17 oct., applicable à compter de sa signature]

(Annulé et remplacé par Accord du 19 novembre 2015)

Article 1

Création d'un certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.)

Les parties signataires du présent avenant à la Convention Collective Nationale des Personnels des Ports de Plaisance, sur proposition de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.) des Personnels des Ports de Plaisance, décident de créer un certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.), destiné

à la reconnaissance du professionnalisme des salariés de la branche, avec pour intitulé :

Certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif

La création de ce C.Q.P. s'inscrit notamment dans les dispositifs légaux organisés par les articles L. 933-2, L. 981-1 et L. 932-1 du Code du Travail relatifs aux missions des CPNE.

Article 2
Objectifs généraux

Le Certificat de Qualification Professionnelle se propose les objectifs suivants :

- Permettre aux agents techniques et administratifs d'acquérir un véritable professionnalisme dans leur métier d'agents portuaires, reconnu dans les textes conventionnels.
- Améliorer les compétences des personnels en matière de contact avec la clientèle et les partenaires.
- Améliorer les conditions de travail et de sécurité par une meilleure connaissance des risques et des méthodes.
- Développer des compétences nouvelles utiles aux entreprises travaillant dans la branche.
- Permettre une meilleure mobilité des agents entre les diverses entreprises par une reconnaissance interprofessionnelle des qualifications.
- Favoriser les possibilités d'amélioration des déroulements de carrière.

Article 3
Modalités d'accès et organisation

Le Certificat de Qualification Professionnelle comporte une filière «technique» et une filière «administrative». Certaines matières sont communes aux deux filières.

Les conditions d'accès des salariés à la formation en vue de l'obtention du C.Q.P. sont les suivantes :

- Appartenir à la catégorie des agents d'exécution technique ou des agents d'exécution administratifs.
- Être âgé de plus de 18 ans.
- Posséder une ancienneté de deux ans dans la fonction et deux ans dans l'entreprise.
- Être volontaire pour suivre la formation proposée.
- Avoir l'accord de l'employeur.
- Répondre à une sélection interne à l'aide d'un outil d'évaluation mis à la disposition des employeurs par la F.F.P.P.

Cette évaluation est destinée à assurer une certaine homogénéité des candidats en vue de former des groupes équilibrés et à détecter les acquis professionnels des stagiaires afin de les dispenser de suivre certaines parties du cursus de formation.

La procédure de validation des acquis professionnels est déterminée par la C.P.N.E.F.P.

La formation comporte un certain nombre de modules correspondant aux différentes matières. Elle est dispensée par des organismes de formation agréés par la C.P.N.E.F.P. à partir d'un cahier des charges élaboré par ses soins. La C.P.N.E.F.P. fixe également la durée globale de la formation.

Article 4
Suivi de la formation et délivrance du diplôme

Chaque stagiaire est suivi, au moyen d'un livret individuel, conjointement par l'organisme de formation agréé et par un tuteur choisi par l'entreprise.

Pour chaque module, et selon des formes adaptées aux matières enseignées, un contrôle de niveau de connaissance assorti d'une notation est effectué.

L'obtention du diplôme se fait par décision de la C.P.N.E.F.P. sur proposition de l'organisme de formation agréé.

Article 5
Positionnement du diplôme au regard de la classification

Le Certificat de Qualification Professionnelle d'Agent Portuaire Technique ou Administratif donne une possibilité d'accès, dans la catégorie des «Agents d'Exécution Professionnels» telle que définie à l'Annexe 1 B de l'Avenant à la CCN n° 39 du 11 juillet 2001, au niveau 3 D de la classification des emplois établie par le dit avenant (Annexe 1 C).

Article 6
Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature.

Article 7 **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent avenant à la Convention Collective Nationale des Personnels des Ports de Plaisance du 6 mars 1982.

Article 8 **Dépôt et publicité**

Le présent accord collectif, conclu selon les dispositions des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est adjoint à la Convention Collective Nationale des Personnels des Ports de Plaisance sous la forme d'un avenant portant le numéro 42.

Il est établi en autant d'exemplaires originaux qu'il est nécessaire pour être remis à chacune des parties signataires et pour l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

SALAIRES

(Voir Annexe IV)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Refonte de la convention collective du 16 mars 1982

Avenant du 3 octobre 2013

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des ports de plaisance (FFPP).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale des ports et docks CGT ;

Fédération FO de l'équipement des transports et des services ;

Fédération générale CFTC des transports ;

Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CFE-CGC.

Article 1

Réécriture de l'intergralité des articles de la convention collective nationale

Les parties signataires du présent avenant à la Convention Collective Nationale des Personnels des Ports de Plaisance décident d'annuler l'intégralité des articles et avenants composant la convention collective nationale du 16 mars 1982 à l'exception des avenants relatifs

- à la formation professionnelle (avenants n° 30 du 1^{er} octobre 1998 2 et 34 du 4 février 1999 - avenant n° 42 du 6 décembre 2001

- à la classification (Annexe I - Annexe II - avenant n° 23 du 7 mars 1994)

- aux salaires (annexe IV)

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 3

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, l'extension de la présente Convention Collective Nationale des Personnels des Ports de Plaisance du 8 mars 2012.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent accord collectif, conclu selon les dispositions des articles L. 2221-2 et L. 2222-1 et suivants du Code du Travail, porte modification du Préambule et du Titre Premier de la Convention Collective Nationale des Personnels des Ports de Plaisance.

Il est établi en autant d'exemplaires originaux qu'il est nécessaire pour être remis à chacune des parties signataires et pour l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

Addendum

L'ensemble des dispositions sur la formation professionnelle et regroupées au sein de l'annexe 5 sont :

- les articles 54 et 55

- l'avenant 32 du 1^{er} octobre 1998, étendu par arrêté du 4 février 1999 et complété par avenant 34 du 4 février 1999 étendu par arrêté du 19 juillet 1999

- l'accord du 25 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 5 mai 2008

- l'avenant 42 du 6 décembre 2001 étendu par arrêté du 7 octobre 2002 sur les certificats de qualification professionnelle (CQP) - CQP d'agent portuaire technique ou administratif

L'ensemble des dispositions relatives à la classification (annexe 2) toujours en vigueur sont :

- l'avenant 39 du 11 juillet 2001, étendu par arrêté du 5 novembre 2001,
- l'avenant 49 du 24 avril 2003, étendu par arrêté du 7 juin 2004,
- l'avenant 63 du 4 mai 2006, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008,
- l'avenant 67 du 14 septembre 2007, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008,
- l'avenant 68 du 14 septembre 2007, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008,
- l'avenant 74 du 9 décembre 2009, étendu par arrêté du 5 juillet 2012
- l'avenant 75 du 9 décembre 2009, étendu par arrêté du 5 juillet 2012

L'ensemble des dispositions relatives à la grille indiciaire (annexe 3) toujours en vigueur sont :

- l'avenant 39 du 11 juillet 2001, étendu par arrêté du 5 novembre 2001,
- l'avenant 49 du 24 avril 2003, étendu par arrêté du 7 juin 2004,
- l'avenant 63 du 4 mai 2006, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008,
- l'avenant 67 du 14 septembre 2007, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008,

L'ensemble des dispositions relatives à la valeur du point et annulées par les présentes sont :

- l'avenant 51 du 23 septembre 2003 étendu par arrêté du 5 mai 2004,
- l'avenant 54 du 15 juin 2004 étendu par arrêté du 28 juin 2005,
- l'avenant 54 du 15 juin 2004 étendu par arrêté du 28 juin 2005,
- l'avenant 55 du 8 décembre 2004 non étendu,
- l'avenant 61 du 12 avril 2005 non étendu,
- l'avenant 62 du 26 janvier 2006 non étendu,
- l'avenant 66 du 16 janvier 2007 étendu par arrêté du 27 novembre 2007,
- l'avenant 69 du 14 septembre 2007 non étendu,
- l'avenant 70 du 5 février 2008 étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008,
- l'avenant 72 du 5 septembre 2008 non étendu,
- l'avenant 73 du 19 janvier 2009 non étendu,
- l'avenant 76 du 9 décembre 2009 non étendu,
- l'avenant 79 du 11 janvier 2011 non étendu,
- l'avenant 80 du 18 octobre 2011 étendu par arrêté du 5 juillet 2012,
- l'avenant 82 du 23 mai 2012 étendu par arrêté du 7 août 2012,
- l'avenant 83 du 7 septembre 2012 étendu par arrêté du 19 décembre 2012

Sont annulés :

- les articles 1 à 4, 6 à 9, 12 à 28, 30 à 47, 49 à 52, 57 à 60 de la convention collective, soit :
- l'avenant 7 du 7 juillet 1987 étendu par arrêté du 15 décembre 1987,*
- l'avenant 77 du 29 juin 2011 étendu par arrêté du 30 mai 2013*
- l'avenant 84 du 13 décembre 2012 étendu par arrêté du 30 mai 2013*
- l'avenant 33 du 1^{er} octobre 1998 étendu par arrêté du 4 février 1999*
- l'avenant 56 du 12 avril 2005 étendu par arrêté du 18 juillet 2005*
- l'avenant 65 du 16 janvier 2007 étendu par arrêté du 19 février 2008*
- l'avenant 18 du 12 mars 1992 étendu par arrêté du 6 juillet 1992*
- l'accord du 29 avril 1999 étendu par arrêté du 4 août 1999 et complété par son avenant du 29 avril 2002 étendu par arrêté du 10 juillet 2003*
- l'avenant 43 du 29 avril 2002 étendu par arrêté du 26 mars 2003*
- l'avenant 53 du 15 juin 2004 étendu par arrêté du 18 juillet 2005*
- l'avenant 47 du 15 juin 2004 étendu par arrêté du 18 juillet 2005*
- l'avenant 71 du 5 septembre 2008 non étendu*
- l'avenant 60 du 15 juin 2004 étendu par arrêté du 18 juillet 2005*
- l'avenant 44 du 29 avril 2002 étendu par arrêté du 26 mars 2003*
- l'avenant 48 du 24 avril 2003 étendu par arrêté du 10 mai 2004*
- l'avenant 57 du 24 mai 2005 étendu par arrêté du 19 février 2008*

l'avenant 58 du 12 avril 2005 étendu par arrêté du 18 juillet 2005
l'avenant 59 du 24 mai 2005, étendu par arrêté du 19 février 2008
l'avenant 52 du 11 février 2004, étendu par arrêté du 10 mai 2004

Table de concordance

<i>Ancienne convention</i>	<i>Nouvelle convention</i>
<i>Article 1</i> <i>Objet et champ d'application</i>	<i>Article 1</i> <i>Objet et champ d'application</i>
<i>Article 2</i> <i>Durée - dénonciation - révision</i>	<i>Article 2</i> <i>Durée - dénonciation - révision</i>
<i>Article 3</i> <i>Avantages acquis</i>	<i>Article 3</i> <i>Avantages acquis</i>
<i>Article 4</i> <i>Publicité</i>	<i>Article 4</i> <i>Publicité</i>
<i>Article 5</i> <i>-</i>	
<i>Article 6</i> <i>Liberté syndicale et liberté d'opinion</i>	<i>Article 5</i> <i>Liberté d'expression - Liberté syndicale et liberté d'opinion</i>
<i>Article 7</i> <i>Exercice du droit syndical dans l'entreprise</i>	<i>Article 6</i> <i>Exercice du droit syndical dans l'entreprise</i>
<i>Article 7 (partiel)</i> <i>Commissions paritaires</i>	<i>Article 8</i> <i>Commissions paritaires</i>
<i>Article 8</i> <i>Délégués du personnel</i>	<i>Article 7</i> <i>Instances représentatives du personnel</i>
<i>Article 9</i> <i>Comité d'entreprise</i>	<i>Article 7</i> <i>Instances représentatives du personnel</i>
<i>Article 12.</i> <i>Embauchage</i>	<i>Article 9</i> <i>Recrutement</i>
<i>Article 13</i> <i>Période d'essai</i>	<i>Article 10</i> <i>Période d'essai</i>
<i>Article 14</i> <i>Remplacement temporaire</i>	<i>Article 11</i> <i>Remplacement temporaire</i>
<i>Article 15</i> <i>Cessation du contrat de travail</i>	<i>Article 15</i> <i>Cessation du contrat de travail</i>
<i>Article 16</i> <i>Cas particulier de rupture du contrat de travail</i>	<i>Article 16</i> <i>Cas particulier de rupture du contrat de travail</i>
<i>Article 17</i> <i>Délai-congé ou préavis</i>	<i>Article 17</i> <i>Délais de préavis</i>
<i>Article 18</i> <i>Priorités de réembauchage</i>	<i>Article 13</i> <i>Priorités de réembauche</i>
<i>Article 19</i> <i>Avancement - promotion - changement d'emploi</i>	<i>Article 14</i> <i>Déroulement de carrière</i>
<i>Article 20</i> <i>Travail à temps partiel</i>	<i>Article 12</i> <i>Travail à temps partiel - multisalariat</i>
<i>Article 21</i> <i>Service national et obligations militaires</i>	<i>-</i>
<i>Article 22</i> <i>Travailleurs sous contrat à durée déterminée</i>	<i>Article 12</i> <i>Travail à durée déterminée - travail saisonnier</i>
<i>Article 23</i> <i>Emploi des handicapés</i>	<i>Article 20</i> <i>Emploi des salariés handicapés</i>

<i>Ancienne convention</i>	<i>Nouvelle convention</i>
<i>Article 24</i> <i>Cumuls</i>	-
<i>Article 25</i> <i>Travail des femmes - dispositions générales</i>	<i>Article 22</i> <i>Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes</i>
<i>Article 26</i> <i>Maternité</i>	-
<i>Article 27</i> <i>Congé de maternité</i>	<i>Article 37</i> <i>Congé de maternité</i>
<i>Article 28</i> <i>Conditions de travail des pères et mères de famille</i>	<i>Article 32</i> <i>Congés et autorisations d'absence des pères et mères de famille</i>
<i>Article 29</i> -	
<i>Article 30</i> <i>Durée du travail et repos hebdomadaire</i>	<i>Article 22</i> <i>Durée du travail et repos hebdomadaire</i>
<i>Article 31</i> <i>Congés payés</i>	<i>Article 30</i> <i>Congés payés</i>
<i>Article 31 (partiel)</i> <i>Jours de congés pour ancienneté</i>	<i>Article 31</i> <i>Jours de congés pour ancienneté</i>
<i>Article 32</i> <i>Congés sans rémunération</i>	<i>Article 34</i> <i>Congés sans rémunération</i>
<i>Article 33</i> <i>Autorisations d'absences pour événements familiaux</i>	<i>Article 33</i> <i>Autorisations d'absences pour événements familiaux</i>
<i>Article 34</i> <i>Justification des absences</i>	<i>Article 36</i> <i>Traitement des absences</i>
<i>Article 35</i> <i>Jours fériés</i>	<i>Article 35</i> <i>Traitement du dimanche et des jours fériés</i>
<i>Article 36</i> <i>Équipes chevauchantes</i>	<i>Article 29</i> <i>Travail par roulement</i>
<i>Article 37</i> <i>Salaires</i>	<i>Article 38</i> <i>Salaires</i>
<i>Article 38</i> <i>Heures supplémentaires</i>	<i>Article 39</i> <i>Heures supplémentaires</i>
<i>Article 39A</i> <i>Travail de nuit</i>	<i>Article 28</i> <i>Travail de nuit</i>
<i>Article 39B</i> <i>Travail du dimanche et des jours fériés</i>	<i>Article 35</i> <i>Traitement du dimanche et des jours fériés</i>
<i>Article 40</i> <i>Prime d'ancienneté</i>	<i>Article 40</i> <i>Prime d'ancienneté</i>
<i>Article 41</i> <i>Indemnité de licenciement</i>	<i>Article 18</i> <i>Indemnité de licenciement</i>
<i>Article 42</i> <i>Allocation de départ en retraite</i>	<i>Article 41</i> <i>Indemnités de fin de carrière</i>
<i>Article 43</i> <i>Primes de fin d'année</i>	<i>Article 44</i> <i>Prime de fin d'année</i>
<i>Article 44</i> <i>Primes pour travaux pénibles</i>	<i>Article 42</i> <i>Primes pour travaux pénibles</i>
<i>Article 45</i> <i>Prime de panier</i>	-
<i>Article 46</i> <i>Allocation à l'occasion du mariage</i>	<i>Article 43</i> <i>Allocation à l'occasion du mariage</i>

<i>Ancienne convention</i>	<i>Nouvelle convention</i>
<i>Article 47 Habillement</i>	<i>Article 49 Vêtements de travail</i>
<i>Article 49 Comité d'hygiène et de sécurité</i>	<i>Article 7 Instances représentatives du personnel</i>
<i>Article 50 Médecine du travail</i>	-
<i>Article 51 Indemnisation de la maladie</i>	<i>Article 47 Indemnisation de la maladie</i>
<i>Article 52 Retraite complémentaire</i>	<i>Article 48 Retraite complémentaire</i>
<i>Article 53 -</i>	
<i>Article 54 Apprentissage</i>	<i>Annexe 5</i>
<i>Article 55 Formation professionnelle et permanente</i>	<i>Annexe 5</i>
<i>Article 56 -</i>	
<i>Article 57 Commission nationale paritaire</i>	<i>Article 8 Commission paritaire nationale</i>
<i>Article 58 Dépôt légal</i>	
<i>Article 59 Adhésion</i>	
<i>Article 60 Date d'application</i>	

Organisation du travail

Accord du 31 mai 2023

[Étendu par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 ou à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel si celle-ci est postérieure⁽¹⁾

(1) NDLR : contactée par nos soins, la fédération française des ports de plaisance nous a précisé que les dispositions de l'accord du 31 mai 2023 sur l'organisation du travail se substituent, à compter de son entrée en vigueur, aux dispositions de la CCN ayant le même objet

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC.

Par le présent accord, les parties conviennent des principes et des modalités à mettre en œuvre pour parvenir à une nouvelle organisation du temps de travail. Celle-ci s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale étendue des ports de plaisance qu'il s'agisse d'établissements publics ou d'entreprises privées. Celle-ci doit être en adéquation avec les métiers, l'environnement de travail et l'offre de services de chaque entreprise ou service portuaire.

Le cadre prévu dans cet accord vise à concilier les obligations liées au fonctionnement du service public, du service au client et notamment de l'accueil des plaisanciers, et un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en

garantissant une organisation prévisible et équitable du temps de travail.

Le présent accord s'applique de manière directe dans les entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, les entreprises de plus de 50 salariés devront transposer le présent accord de branche par un accord d'entreprise.

Article 1

Objet de l'accord

Cet accord s'applique à l'ensemble des personnels salariés des entreprises relevant de la convention collective des ports de plaisance.

Chapitre 1

Durée du travail

Article 2

Décompte du temps de travail effectif

En application des dispositions légales en vigueur, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Pour les salariés à temps plein, la durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, soit 1594 heures par an.

Les heures sont décomptées du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Article 3

Délimitation du temps de travail effectif

1

Les temps de pause

Le temps de pause est fixé en fonction de la durée consécutive de travail :

— Au-delà d'un temps de travail *consécutif* (terme exclu de l'extension par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill.) de 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes.

— Au-delà d'un temps de travail consécutif de 8 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 30 minutes.

— Au-delà d'un temps de travail consécutif de 10 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 40 minutes.

Ce temps de pause est inclus dans le temps de travail et doit être pris sur le lieu de travail, afin d'être disponible pour des interventions.

Il est assimilé à du temps de travail effectif.

2

Les temps d'habillage et de déshabillage

Les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du temps de travail effectif mais ils sont assimilés à du temps de travail effectif si le port d'une tenue est obligatoire dans l'entreprise et que le salarié a l'obligation de se changer sur son lieu de travail.

3

Les temps de déplacement

Le trajet domicile / lieu de travail habituel n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois en cas de trajet inhabituel domicile / lieu de travail, notamment pour formation, le temps de trajet doit faire l'objet d'une contrepartie financière ou sous forme de repos si ce temps dépasse le temps habituel de travail domicile / lieu de travail *et s'il doit s'effectuer en dehors des horaires habituels de travail* (terme exclu de l'extension par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill.).

Cette contrepartie est négociée entre l'employeur et le salarié concerné.

Article 4

Durées maximales de travail et repos hebdomadaire

1

Décompte de la durée du travail

Le décompte de la durée du travail se fait dans la semaine civile soit du lundi 0 h au dimanche 24 h.

2

Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 12 heures.

3

Durée maximale hebdomadaire

La durée du temps de travail effectif ne peut dépasser 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

4

Repos quotidien et amplitude du travail

Chaque salarié bénéficie entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives, soit une amplitude maximale de travail de 13 heures.

5

Repos hebdomadaire

Un salarié ne doit pas travailler plus de 6 jours consécutifs, indépendamment de la semaine calendaire et doit bénéficier d'au moins 1 jour de repos par semaine correspondant au minimum à 35 heures consécutives de repos.

Article 5 Astreintes

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, à une distance raisonnable, dans un lieu qui lui est privé, afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif. Le temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié soit averti au moins un jour franc à l'avance.

La mise en œuvre d'une astreinte ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Pour la durée pendant laquelle le salarié peut vaquer à des occupations personnelles et pour les interventions liées à la période d'astreinte, l'astreinte est rémunérée selon le barème suivant pratisée selon la durée du travail :

- Pour une journée d'astreinte de 8 h 00 à 20 h 00 est équivalent à 6 points
- Pour une nuit d'astreinte de 20 h 00 à 8 h 00 est équivalent de 8 points
- Pour un weekend d'astreinte du vendredi 20 h 00 jusqu'au lundi matin 8 h 00 est un équivalent de 15 points
- Pour une semaine d'astreinte du lundi 8 h 00 au lundi suivant 8 h 00 est un équivalent de 40 points.

Le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul du repos quotidien et du repos hebdomadaire.

Article 6 Interventions d'urgence hors périodes travaillée

Le salarié peut être appelé à travailler, à la demande de son employeur, en dehors de son temps de travail pour des interventions de sécurité ou d'urgence.

Ainsi, au-delà des astreintes, il peut être demandé aux salariés certaines interventions d'urgence en cas d'avarie, de conditions météo mettant en danger la sécurité des infrastructures portuaires ou des bateaux, ou de toute autre situation pouvant mettre en danger la sécurité des biens ou des personnes.

Le temps d'intervention et le temps de trajet constituent du temps de travail.

Le salarié qui sera intervenu aura alors droit à une prime exceptionnelle de sujétion correspondant à 20 points d'indice.

Chapitre 2 Aménagement du temps de travail

Article 7 Annualisation

Conformément aux dispositions du code du travail, le temps de travail peut être mesuré et décompté sur une période de 12 mois.

La période de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Ainsi, l'horaire collectif, à savoir 35 heures de travail hebdomadaire, correspond à la durée annuelle de travail effectif de 1594 heures.

Cette durée annuelle est proratisée pour les salariés à temps partiel conformément à leur taux d'emploi.

1

Répartition et décompte du temps de travail

Un planning prévisionnel annuel sera établi pour chaque salarié avant le 15 décembre de l'année précédente sur la base de 1594 heures travaillées en tenant compte des fluctuations d'activités

Les parties conviennent d'organiser le temps de travail autour d'une individualisation de l'annualisation liée aux nécessités du service, comme l'accueil et le service au public. Ainsi, et pour garantir une application de cet accord commune à tous et sans rupture d'égalité, le décompte du temps de travail est mesuré individuellement par des outils dont l'usage s'impose, soit sur support papier, soit par voie numérique.

2

Délai de prévenance des changements d'horaires

Le planning prévisionnel annuel pourra être révisé tous les trimestres et tous les mois par l'entreprise afin de tenir compte des évolutions qui n'auraient pas pu être envisagées lors de l'établissement de ce planning prévisionnel.

En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés seront avertis au moins 48 heures à l'avance.

En cas de non-respect de ce délai de prévenance pour nécessité de service, le salarié se verra appliquer une compensation correspondant à 100 % de ses heures travaillées cette journée si celle-ci se déroule le samedi ou le dimanche.

3

Décompte des absences

Les congés supplémentaires acquis en début d'année doivent être déduits des 1594 heures annuelles à concurrence de 7 heures par journée.

Il s'agit, notamment, des congés pour ancienneté, des congés pour enfants ou des congés supplémentaires acquis au titre d'un accord d'entreprise ou d'accords locaux.

Les autres absences comme les congés pour événements familiaux, fractionnement, les absences pour maladie, maternité, accident de travail se décomptent selon le temps planifié les jours concernés par cette absence.

4

Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

5

Heures supplémentaires

Comme l'annualisation a pour objectif d'adapter les charges de travail en fonction du temps de travail effectif, le recours aux heures supplémentaires doit revêtir un caractère exceptionnel.

Les heures supplémentaires doivent être faites exclusivement à la demande de l'employeur ou effectuées avec son accord écrit. Les heures supplémentaires se déclenchent :

— À la semaine, à partir de 41 heures de travail effectif

— À la fin de la période d'annualisation, soit le 31 décembre, à partir de 1594 heures de travail effectif.

Les heures accomplies au-delà de la durée hebdomadaire de travail de 41 heures sont rémunérées avec les majorations afférentes au taux conventionnel en vigueur avec le bulletin de salaire du mois suivant la réalisation de ces heures. Le paiement de ces heures peut être remplacé, en accord avec le salarié, par un repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente. Elles ne s'imputent pas sur le décompte annuel.

Les heures effectuées au-delà des 1594 heures sont payées au taux majoré en vigueur au jour de la résiliation de ces heures. Elles peuvent également être mises dans le compte épargne temps.

6

Décompte des heures en fin de période de référence

S'il est constaté en fin de période, soit le 31 décembre, que le temps réel effectué est supérieur à la durée moyenne hebdomadaire prévue, il est convenu que ces heures feront l'objet d'un paiement en heures supplémentaires avec les majorations afférentes.

Lorsque l'horaire effectué en fin de période est inférieur à l'horaire de référence du salarié, les heures non travaillées ne peuvent être reportées sur la période suivante et elles n'ont pas d'incidence sur la rémunération du salarié.

7

Départ et/ou arrivée en cours de période

Le calcul du temps de travail pour les personnels arrivant ou partant en cours de période se fait au prorata du temps de présence selon le nombre de jours de présence dans la période au regard du nombre de jours calendaires.

Article 8

Forfait en jours

Au préalable il est rappelé que les parties signataires ont négocié cet article dans le respect des principes fondamentaux suivants :

- La directive CE du 4 novembre 2003 ne permettant aux États membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur
- L'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'union européenne qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité
- Les dispositions du code du travail définissant le recours aux conventions de forfaits en jours sur l'année.

1

Champ d'application

Le présent article s'applique aux salariés autonomes dans l'organisation de leur travail et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction.

2

Conditions de mise en place

La convention de forfait est obligatoirement écrite.

Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé.

Elle doit comporter :

- la mention de l'accord collectif relatif au forfait jours
- l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ;
- la nature des missions
- la période de référence du forfait
- le nombre de jours travaillés dans la période
- la rémunération contractuelle
- les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié.

3

Décompte du temps de travail

Les conventions individuelles de forfait ne doivent pas dépasser 218 jours par an, journée de solidarité incluse.

Ce chiffre de 218 jours correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à ses congés payés.

4

Rémunération

La rémunération mensuelle est versée forfaitairement pour le nombre annuel de jours d'activité visés ci-dessus.

Compte tenu de la variation du nombre de jours travaillés d'un mois sur l'autre, la rémunération est lissée indépendamment du nombre de jours réellement travaillés.

5

Décompte des journées de travail

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire, mis en place par l'employeur.

6

Organisation de l'activité et repos

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire, à la durée quotidienne maximale de travail et à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Cependant, le salarié doit organiser son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien continu de 11 heures entre 2 journées de travail et un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que ces durées minimales de repos n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'employeur veillera à assurer le respect des temps de repos.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos et des temps de repos en général implique pour ce dernier un droit à la déconnexion des outils de communication à distance. Aussi l'employeur s'assurera de l'effectivité du droit à la déconnexion.

7

Suivi

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les recours aux conventions de forfait jours, ainsi que sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

Afin de garantir le respect de la santé, de la sécurité, du repos et de l'articulation vie professionnelle et vie privée, sans pour autant réduire l'autonomie du salarié, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Un entretien de suivi est organisé au minimum deux fois par an et en cas de difficulté contractuelle ou à la demande du salarié.

Article 9

Travail du dimanche et des jours fériés

Le traitement du dimanche et des jours fériés est organisé selon les dispositions du code du travail et des présentes dispositions conventionnelles.

Compte tenu des contraintes d'exploitation et de la spécificité de l'activité, les jours fériés et les dimanches sont travaillés par les salariés dans les ports de plaisance conformément aux règles motivant la dérogation au repos dominical.

Les parties conviennent ainsi que ces journées de travail ne bénéficient pas d'une rémunération particulière différente des autres journées de travail.

Par dérogation légale et conformément aux dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail, le travail du 1^{er} mai est majoré de 100 %. Ainsi, les salariés qui travaillent le 1^{er} mai bénéficient d'une rémunération exceptionnelle. L'employeur doit leur verser en plus du salaire correspondant au travail accompli, une indemnité d'un montant égal.

Toutefois, afin de prendre en compte la contrainte relative au nombre de dimanches et de jours fériés travaillés dans l'année pour le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, il est prévu une compensation dans les conditions suivantes :

Au-delà de 18 dimanches travaillés à l'année, le salarié se verra appliquer une majoration de salaire de 50 % pour les heures travaillés ces dimanches.

Article 10

Le compte épargne temps

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération différée, en contrepartie de périodes de congés non prises ou de primes non perçues.

Il est rappelé que le CET n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos.

1 Bénéficiaires et ouverture du compte

Le compte épargne temps est ouvert à l'ensemble du personnel ayant au moins 12 mois d'ancienneté.

L'ouverture d'un compte et son alimentation sont facultatives et volontaires et relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

2 Alimentation

Peuvent alimenter le compte dans la limite de 10 jours ou 70 heures par an :

- Les jours de congés payés annuels au-delà de 24 jours ouvrables
- L'ensemble des jours de congés supplémentaires
- Les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement)
- Les majorations au titre des heures supplémentaires
- Les majorations au titre des dimanches et jours fériés.

3 Utilisation

Le salarié peut utiliser les droits qu'il a affectés sur son CET pour diminuer ou supprimer la perte de salaire liée à la prise de congés ou absences non rémunérés et non indemnisés dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Tout ou partie du compte épargne temps peut également être converti en unités monétaires à partir de l'année suivant son versement dans le compte. La rémunération est alors calculée sur la base horaire ou journalière à la date du paiement.

Chapitre 3 Congés

Pour l'ensemble du personnel relevant de la convention collective des ports de plaisance, les journées de congés payés sont décomptées en jours ouvrés soit à concurrence de 5 jours par semaine et 25 jours sur la période de référence.

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, la période de référence servant au calcul des jours de congés payés acquis et celle de prise des congés payés débutent le 1^{er} janvier pour se terminer le 31 décembre.

La prise des congés payés et l'organisation se feront conformément au code du travail.

Il est rappelé que les congés payés légaux ou conventionnels peuvent être accolés à des journées de récupération quelle que soit la durée des congés ou le nombre de jours de repos.

Tout salarié présent sur la période du 1^{er} mai au 31 octobre a droit à deux semaines consécutives de congés sur cette même période.

Chapitre 4 Dispositions finales

Article 11 Date de mise en application

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2024 ou à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel si celle-ci est postérieure.

Article 12 Date de mise en application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 13 Formalités et extension. Publicité

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Accord du 14 février 2024

[Étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 ou à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel si celle-ci est postérieure]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO.

Au préalable, il est rappelé que les parties ont signé un accord sur l'organisation du temps de travail le 31 mai 2023. Le présent accord y apporte des précisions. Il en constitue un complément qui ne remet, aucunement en cause l'ensemble des dispositions et l'état d'esprit des signataires.

Par le présent accord, les parties conviennent des principes et des modalités à mettre en œuvre pour parvenir à une nouvelle organisation du temps de travail. Celle-ci s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale étendue des ports de plaisance qu'il s'agisse d'établissements publics ou d'entreprises privées. Celle-ci doit être en adéquation avec les métiers, l'environnement de travail et l'offre de services de chaque entreprise ou service portuaire.

Le cadre prévu dans cet accord vise à concilier les obligations liées au fonctionnement du service public, du service au client et notamment de l'accueil des plaisanciers, et un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en garantissant une organisation prévisible et équitable du temps de travail.

Le présent accord s'applique de manière directe dans les entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, les entreprises de plus de 50 salariés devront transposer le présent accord de branche par un accord d'entreprise.

Article 1

Objet de l'accord

Cet accord s'applique à l'ensemble des personnels salariés des entreprises relevant de la convention collective des ports de plaisance.

Au préalable il est précisé que les présentes dispositions annulent et remplacent toutes les dispositions existantes sur les thèmes et sujets concernés par le présent accord dans la convention collective du 3 octobre 2013 :

— L'article 22 sur les durées de travail et les repos hebdomadaires

— L'article 23.1 sur le travail à temps partiel

— L'article 25 sur les astreintes

— L'article 26 sur l'annualisation

— L'article 27 sur le compte épargne temps

— L'article 30.1 et 30.3 sur les droits et durée des congés payés

— L'article 35 sur le travail du dimanche et des jours fériés

— L'article 39 sur les heures supplémentaires

— L'article 9 sur les conventions de forfait en jours de l'annexe 1 relative aux dispositions propres au personnel d'encadrement et l'accord collectif relatif aux forfaits jours du personnel d'encadrement

— Les accords, étendus ou non de la convention collective non cités aux présentes et conclus antérieurement à la date de signature des présentes.

Chapitre 1

Durée du travail

Article 2

Décompte du temps de travail effectif

En application des dispositions légales en vigueur, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Pour les salariés à temps plein, la durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, soit 1594 heures par

an.

Les heures sont décomptées du 1^{er} janvier au 31 décembre.

La durée de 1594 heures a été établie comme suit, selon les prescriptions édictées par le ministère du travail :
365 jours – 25 jours ouvrés CP – 104 RH – 10 JF = 226 jours «travaillables» par an correspondant à 45,3 semaines
soit 1587 heures annuelles + 7 heures pour la journée de solidarité, soit donc un total de 1594 heures annuelles.

Il est rappelé que la journée de solidarité a été instaurée par la loi du 30 juin 2004 afin de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle consiste, pour les salariés, en une journée de travail non rémunérée et pour l'employeur, en une contribution assise sur les salaires. En conséquence, la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire dans la limite de 7 heures (ou de la durée proratisée pour les salariés à temps partiel).

À cet effet, il est précisé que la journée de solidarité est incluse dans les 1594 heures.

Article 3 **Délimitation du temps de travail effectif**

1 **Les temps de pause**

Le temps de pause est fixé en fonction de la durée *consécutive* (terme exclu de l'extension par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.) de travail :

— Au-delà d'un temps de travail *consécutif* (terme exclu de l'extension par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.) de 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes.

— Au-delà d'un temps de travail *consécutif* (terme exclu de l'extension par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.) 8 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 30 minutes.

— Au-delà d'un temps de travail *consécutif* (terme exclu de l'extension par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.) de 10 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 40 minutes.

Ce temps de pause est inclus dans le temps de travail et doit être pris sur le lieu de travail, afin d'être disponible pour des interventions.

Il est assimilé à du temps de travail effectif.

Les temps de pause précisés dans ledit article remplacent la pause légale de 20 minutes au-delà du temps de travail effectif de 6 heures. Ils ne se cumulent pas avec cette pause légale. Cette pause ne peut pas être prise en plusieurs fois sauf intervention urgente.

Ces temps de pause sont pris en compte dans le cadre du travail posté.

2 **Les temps d'habillage et de déshabillage**

Les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du temps de travail effectif mais ils sont assimilés à du temps de travail effectif si le port d'une tenue est obligatoire dans l'entreprise et que le salarié a l'obligation de se changer sur son lieu de travail.

3 **Les temps de déplacement**

Le trajet domicile / lieu de travail habituel n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois en cas de trajet inhabituel domicile / lieu de travail, notamment pour formation, le temps de trajet doit faire l'objet d'une contrepartie financière ou sous forme de repos si ce temps dépasse le temps habituel de travail domicile / lieu de travail *et s'il doit s'effectuer en dehors des horaires habituels de travail* (termes exclus de l'extension par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill.).

Cette contrepartie est négociée entre l'employeur et le salarié concerné.

L'entreprise peut faire le choix de verser une compensation en temps ou en argent selon les circonstances inhérentes au déplacement.

Article 4 **Durées maximales de travail et repos hebdomadaire**

1 **Décompte de la durée du travail**

Le décompte de la durée du travail se fait dans la semaine civile soit du lundi 0 h au dimanche 24 h.

En raison des conditions particulières de travail dans les ports de plaisance, et notamment du caractère permanent

de l'accueil des plaisanciers, l'horaire hebdomadaire pour tous les salariés de jour comme de nuit peut être aménagé sur six jours, cinq jours et demi ou cinq jours.

2

Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 12 heures.

Cette durée de 12 heures peut s'appliquer en cas de surcroît temporaire d'activité ainsi que pour les salariés exerçant une activité de surveillance des équipements et d'accueil. Cela s'applique sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

3

Durée maximale hebdomadaire

La durée du temps de travail effectif ne peut dépasser 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

4

Repos quotidien et amplitude du travail

Chaque salarié bénéficie entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives, soit une amplitude maximale de travail de 13 heures.

5

Repos hebdomadaire

Un salarié ne doit pas travailler plus de 6 jours consécutifs, indépendamment de la semaine calendaire et doit bénéficier d'au moins 1 jour de repos par semaine correspondant au minimum à 35 heures consécutives de repos.

Ces repos hebdomadaires ne se décomptent donc pas dans le cadre de la semaine civile mais sur des semaines glissantes.

Article 5

Astreintes

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, à une distance raisonnable, dans un lieu qui lui est privé, afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif. Le temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié soit averti au moins un jour franc à l'avance.

L'information de l'astreinte peut se faire par tout moyen. Toutefois afin d'en conserver la preuve, l'entreprise doit informer par écrit le salarié de sa période d'astreinte.

La mise en œuvre d'une astreinte ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Pour la durée pendant laquelle le salarié peut vaquer à des occupations personnelles et pour les interventions liées à la période d'astreinte, l'astreinte est rémunérée selon le barème suivant proratée selon la durée du travail :

— Pour une journée d'astreinte de 8 h 00 à 20 h 00 est équivalent à 6 points

— Pour une nuit d'astreinte de 20 h 00 à 8 h 00 est équivalent de 8 points

— Pour un weekend d'astreinte du vendredi 20 h 00 jusqu'au lundi matin 8 h 00 est un équivalent de 15 points

— Pour une semaine d'astreinte du lundi 8 h 00 au lundi suivant 8 h 00 est un équivalent de 40 points.

Le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul du repos quotidien et du repos hebdomadaire.

La période d'astreinte est considérée comme du temps de repos exception faite des temps d'intervention. En conséquence, si le salarié est amené à intervenir pendant l'astreinte, le repos intégral doit lui être donné dès la fin de l'intervention, sauf s'il en a déjà bénéficié avant le début de celle-ci.

La rémunération des astreintes qui correspond à un nombre de points selon la période et la durée de l'astreinte est versée aux salariés en multipliant le nombre de points par la valeur du point (11,47 € au 24 novembre 2023) à la date du paiement de l'astreinte.

Article 6

Interventions d'urgence hors période travaillée

Le salarié peut être appelé à travailler, à la demande de son employeur, en dehors de son temps de travail pour des interventions de sécurité ou d'urgence.

Ainsi, au-delà des astreintes, il peut être demandé aux salariés certaines interventions d'urgence en cas d'avarie, de conditions météo mettant en danger la sécurité des infrastructures portuaires ou des bateaux, ou de toute autre situation pouvant mettre en danger la sécurité des biens ou des personnes.

Le temps d'intervention et le temps de trajet constituent du temps de travail.

Le salarié qui sera intervenu aura alors droit à une prime exceptionnelle de sujétion correspondant à 20 points d'indice.

La valorisation des interventions d'urgence correspond à 20 points d'indice.

Pour la rémunération versée aux salariés le nombre de points est multiplié par la valeur du point à la date de paiement de l'intervention d'urgence (soit $20 * 11,47 \text{ €}$ – valeur du point au 24 novembre 2023).

Cette prime à caractère forfaitaire se cumule avec le décompte du temps d'intervention et du temps de trajet en temps de travail effectif.

Cette prime se cumule également avec les éventuelles majorations afférentes à la qualification des heures travaillées durant l'intervention (travail du dimanche, heures de nuit, ...).

Chapitre 2

Aménagement du temps de travail

Article 7

Annualisation

Conformément aux dispositions du code du travail, le temps de travail peut être mesuré et décompté sur une période de 12 mois.

La période de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Ainsi, l'horaire collectif, à savoir 35 heures de travail hebdomadaire, correspond à la durée annuelle de travail effectif de 1594 heures.

Cette durée annuelle est proratisée pour les salariés à temps partiel conformément à leur taux d'emploi.

Le présent accord s'applique à tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à durée indéterminée ou déterminée exception faite des personnels sous convention de forfait annuel en jours.

1

Répartition et décompte du temps de travail

Un planning prévisionnel annuel sera établi pour chaque salarié avant le 15 décembre de l'année précédente sur la base de 1594 heures travaillées en tenant compte des fluctuations d'activités.

Les 25 jours ouvrés de congés payés (soit 5 semaines de congés payés) devront être positionnés sur ce planning.

Les parties conviennent d'organiser le temps de travail autour d'une individualisation de l'annualisation liée aux nécessités du service, comme l'accueil et le service au public. Ainsi, et pour garantir une application de cet accord commune à tous et sans rupture d'égalité, le décompte du temps de travail est mesuré individuellement par des outils dont l'usage s'impose, soit sur support papier, soit par voie numérique.

2

Délai de prévenance des changements d'horaires

Le planning prévisionnel annuel pourra être révisé tous les trimestres et tous les mois par l'entreprise afin de tenir compte des évolutions qui n'auraient pas pu être envisagées lors de l'établissement de ce planning prévisionnel.

En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés seront avertis au moins 48 heures à l'avance.

En cas de non-respect de ce délai de prévenance pour nécessité de service, le salarié se verra appliquer une compensation correspondant à 100 % de ses heures travaillées cette journée si celle-ci se déroule le samedi ou le dimanche.

Cette compensation peut être établie en rémunération ou en temps.

3

Décompte des absences

Les congés supplémentaires acquis en début d'année doivent être déduits des 1594 heures annuelles à concurrence de 7 heures par journée.

Il s'agit, notamment, des congés pour ancienneté, des congés pour enfants ou des congés supplémentaires acquis au titre d'un accord d'entreprise ou d'accords locaux.

Les autres absences comme les congés pour événements familiaux, fractionnement, les absences pour maladie, maternité, accident de travail se décomptent selon le temps planifié les jours concernés par cette absence.

Ainsi, chaque année et pour chaque salarié, des 1594 heures annuelles sont déduites différents temps d'absence prévus en début de période de référence. Ceux-ci sont décomptés à concurrence de 7 heures par jour.

Il en est ainsi des congés supplémentaires pour ancienneté, des congés supplémentaires pour enfants à charge de moins de 18 ans ou d'autres congés conventionnels prévus en début d'année.

Les congés pour événements familiaux, pour fractionnement, les arrêts de travail pour maladie ou accident de travail, les différentes autorisations d'absence ne sont pas des absences acquises en début de période. Ils ne sont donc pas décomptés en début de période d'annualisation à concurrence de 7 heures par jour ou 35 heures par semaine. Concernant ces absences, le compteur du salarié est alimenté à hauteur du temps de travail prévu au planning prévisionnel.

Les congés payés ne sont pas décomptés au cours de l'année car ceux-ci ont déjà été pris en compte dans le décompte annuel.

Les absences non autorisées sont déduites du compteur individuel du salarié à concurrence de ce temps d'absence et impactent la rémunération du salarié.

4

Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

5

Heures supplémentaires

Il est rappelé que :

— les heures supplémentaires s'entendent de celles réalisées à la demande de la hiérarchie ou avec son autorisation. En conséquence, le salarié qui estime devoir réaliser des heures supplémentaires doit préalablement en informer sa hiérarchie

— le régime des heures supplémentaires ne s'applique pas aux salariés sous convention de forfait en jours

Le calcul des heures supplémentaires se fait dans le cadre de la semaine civile, soit du lundi au dimanche.

Comme l'annualisation a pour objectif d'adapter les charges de travail en fonction du temps de travail effectif, le recours aux heures supplémentaires doit revêtir un caractère exceptionnel.

Les heures supplémentaires doivent être faites exclusivement à la demande de l'employeur ou effectuées avec son accord écrit. Les heures supplémentaires se déclenchent :

— À la semaine, à partir de 41 heures de travail effectif

— À la fin de la période d'annualisation, soit le 31 décembre, à partir de 1594 heures de travail effectif.

Les heures accomplies au-delà de la durée hebdomadaire de travail de 41 heures sont rémunérées avec les majorations afférentes au taux conventionnel en vigueur avec le bulletin de salaire du mois suivant la réalisation de ces heures. Le paiement de ces heures peut être remplacé, en accord avec le salarié, par un repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente. Elles ne s'imputent pas sur le décompte annuel.

Les seuils de déclenchement à la semaine et à l'année sont indépendants l'un de l'autre. Le seuil de déclenchement annuel ne peut pas remplacer le seuil de déclenchement hebdomadaire.

Le choix du paiement de ces heures ou la prise d'un repos compensateur peut être fait au moment de la réalisation de ces heures et peut s'entendre différemment à chaque fois.

Les heures effectuées au-delà des 1594 heures sont payées au taux majoré en vigueur au jour de la résiliation de ces heures. Elles peuvent également être mises dans le compte épargne temps.

Décompte des heures en fin de période de référence

S'il est constaté en fin de période, soit le 31 décembre, que le temps réel effectué est supérieur à la durée moyenne hebdomadaire prévue, il est convenu que ces heures feront l'objet d'un paiement en heures supplémentaires avec les majorations afférentes.

Lorsque l'horaire effectué en fin de période est inférieur à l'horaire de référence du salarié, les heures non travaillées ne peuvent être reportées sur la période suivante et elles n'ont pas d'incidence sur la rémunération du salarié.

Les heures excédentaires en fin de période de référence peuvent être portées en compte épargne temps en qualité d'heures supplémentaires.

Les absences injustifiées comme les autorisations d'absence non rémunérées doivent être traitées comme tel. Le décompte en fin de période de référence ne remet pas en cause leur qualification et leur impact sur la rémunération.

Un compteur individuel est tenu pour chaque salarié concerné par l'annualisation. Ce compteur individuel est renseigné sur la base des heures effectuées chaque semaine par chaque salarié. Tous les mois le salarié doit établir un relevé de ses heures de travail effectif dans le mois. Celui-ci doit être contresigné par son responsable.

Départ et/ou arrivée en cours de période

Le calcul du temps de travail pour les personnels arrivant ou partant en cours de période se fait au prorata du temps de présence selon le nombre de jours de présence dans la période au regard du nombre de jours calendaires.

Au terme de la période de référence ou à la date de départ du salarié si ce départ intervient au cours de la période de référence, un décompte des heures est établi comptabilisant l'intégralité des heures effectuées depuis le début de la période de référence.

Temps partiel annualisé

Cette durée annuelle de 1594 heures est proratisée pour les salariés à temps partiel selon leur taux d'emploi.

Les modalités de fonctionnement et d'information des horaires ainsi que ses éventuelles modifications s'appliquent de la même manière aux salariés à temps partiel annualisé qu'aux salariés à temps complet.

Il en est de même des absences en cours ou en début de période de référence qui se décomptent comme pour les salariés à temps complet sous réserve d'un prorata conforme au taux d'emploi du salarié à temps partiel.

Conformément aux dispositions légales et à l'absence de dérogation dans la branche, une durée minimale de 24 heures hebdomadaires soit 1093 heures annuelles devra être respectée pour les salariés à temps partiel.

Il est également rappelé que les salariés à temps partiel ne doivent pas bénéficier, au cours d'une même journée, de plus d'une interruption ni d'une interruption d'activité supérieure à 2 heures. Ils doivent également bénéficier d'une période minimale de travail de 3 heures au cours de chaque période travaillée.

Conformément aux dispositions légales et à l'absence de dérogation dans la branche, le nombre d'heures complémentaires accomplies par le salarié sur la période de référence, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre, ne peut être supérieur au dixième de la durée du travail prévue au contrat de travail.

Conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail. Ce nombre d'heures se calcule à la fin de la période de référence.

Les salariés à temps partiel annualisés, comme les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet, notamment :

- La période d'essai ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet
- La rémunération doit, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté dans l'entreprise être proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent à temps complet
- L'ancienneté est décomptée comme si le salarié avait été occupé à temps complet
- Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits d'accès à la formation qu'un salarié à temps complet
- Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes dispositifs de promotion, de carrière et de reclassement que les salariés à temps complet.

Article 8

Forfait annuel en jours

Au préalable il est rappelé que les parties signataires ont négocié cet article dans le respect des principes fondamentaux suivants :

- La directive CE du 4 novembre 2003 ne permettant aux États membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du tra-

vailleur

— L'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'union européenne qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité

— Les dispositions du code du travail définissant le recours aux conventions de forfaits en jours sur l'année.

Le nombre de jours travaillés, soit 218, ainsi que les modalités de mise en œuvre sont ainsi établies conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 du code du travail.

Les journées ou demi-journées d'absence non assimilées à du temps de travail effectif s'imputent sur le nombre global de jours travaillés de la convention de forfait. Cette imputation viendra réduire, de manière proportionnelle, le nombre théorique de jours non travaillés dus pour l'année de référence.

Le forfait en jours se décompte du 1^{er} janvier au 31 décembre.

1

Champ d'application

Le présent article s'applique aux salariés autonomes dans l'organisation de leur travail et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction.

Pour être éligible aux conventions de forfait en jours, le salarié doit, outre l'autonomie d'organisation définie ci-dessus, relever au minimum de la catégorie cadre au regard de la convention collective, soit un coefficient supérieur ou égal à 315.

2

Conditions de mise en place

La convention de forfait est obligatoirement écrite.

Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé.

Une convention de forfait est annexée au présent document. Elle requiert l'accord écrit du salarié.

Elle doit comporter :

- la mention de l'accord collectif relatif au forfait jours
- l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ;
- la nature des missions
- la période de référence du forfait
- le nombre de jours travaillés dans la période
- la rémunération contractuelle
- les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié.

3

Décompte du temps de travail

Les conventions individuelles de forfait ne doivent pas dépasser 218 jours par an, journée de solidarité incluse.

Ce chiffre de 218 jours correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à ses congés payés.

Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou de sa sortie en cours de la période de référence, le nombre de jours travaillés est calculé prorata temporis en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre de jours travaillés augmenté des congés payés non pris ou dus.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour motif économique, la rémunération sera régularisée sur la base des jours effectivement travaillés.

4

Rémunération

La rémunération mensuelle est versée forfaitairement pour le nombre annuel de jours d'activité visés ci-dessus.

Compte tenu de la variation du nombre de jours travaillés d'un mois sur l'autre, la rémunération est lissée indépendamment du nombre de jours réellement travaillés.

Pendant l'absence donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre de jours d'absence.

5 Décompte des journées de travail

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire, mis en place par l'employeur.

6 Organisation de l'activité et repos

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire, à la durée quotidienne maximale de travail et à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Cependant, le salarié doit organiser son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien continu de 11 heures entre 2 journées de travail et un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que ces durées minimales de repos n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'employeur veillera à assurer le respect des temps de repos.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos et des temps de repos en général implique pour ce dernier un droit à la déconnexion des outils de communication à distance. Aussi l'employeur s'assurera de l'effectivité du droit à la déconnexion.

7 Suivi

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les recours aux conventions de forfait jours, ainsi que sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

Afin de garantir le respect de la santé, de la sécurité, du repos et de l'articulation vie professionnelle et vie privée, sans pour autant réduire l'autonomie du salarié, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Un entretien de suivi est organisé au minimum deux fois par an et en cas de difficulté contractuelle ou à la demande du salarié.

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, l'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie. À cet effet un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et des congés payés en précisant leur qualification est tenu par le salarié sous la responsabilité de son responsable hiérarchique.

8 Renonciation

Le plafond annuel de 218 jours ne constitue en aucun cas une durée maximale de travail. Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail, le salarié qui le souhaite, en accord avec sa direction, peut en effet travailler au-delà de ce plafond, en renonçant à une partie de ses jours de repos.

Chaque jour de repos auquel le salarié renonce donne droit à une rémunération majorée. Le taux de cette majoration est de 10 %.

Le nombre de jours maximal de jours travaillés dans l'année de référence, lorsque le salarié renonce à ses jours de repos est de 228 jours. La renonciation ne peut en aucun cas permettre de travailler au-delà de ce plafond.

Article 9 Travail du dimanche et des jours fériés

Le traitement du dimanche et des jours fériés est organisé selon les dispositions du code du travail et des présentes dispositions conventionnelles.

Compte tenu des contraintes d'exploitation et de la spécificité de l'activité, les jours fériés et les dimanches sont travaillés par les salariés dans les ports de plaisance conformément aux règles motivant la dérogation au repos dominical.

Les parties conviennent ainsi que ces journées de travail ne bénéficient pas d'une rémunération particulière différente des autres journées de travail.

Par dérogation légale et conformément aux dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail, le travail du 1^{er}

mai est majoré de 100 %. Ainsi, les salariés qui travaillent le 1^{er} mai bénéficient d'une rémunération exceptionnelle. L'employeur doit leur verser en plus du salaire correspondant au travail accompli, une indemnité d'un montant égal. Toutefois, afin de prendre en compte la contrainte relative au nombre de dimanches et de jours fériés travaillés dans l'année pour le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, il est prévu une compensation dans les conditions suivantes :

Au-delà de 18 dimanches travaillés à l'année, le salarié se verra appliquer une majoration de salaire de 50 % pour les heures travaillées ces dimanches.

Article 10

Le compte épargne temps

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération différée, en contrepartie de périodes de congés non prises ou de primes non perçues.

Il est rappelé que le CET n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos.

1

Bénéficiaires et ouverture du compte

Le compte épargne temps est ouvert à l'ensemble du personnel ayant au moins 12 mois d'ancienneté.

L'ouverture d'un compte et son alimentation sont facultatives et volontaires et relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

Les salariés doivent faire la demande écrite d'ouverture de leur compte à leur direction. Le compte est ouvert sur simple demande écrite du salarié mentionnant la nature et la quantité des droits qu'il entend affecter sur son compte épargne temps. Cette demande est renouvelable chaque année.

Le salarié sera informé de l'état de son compte tous les ans. L'employeur informera également le salarié de ses possibilités d'alimentation du compte épargne temps au regard des échéances de l'entreprise.

2

Alimentation

Peuvent alimenter le compte dans la limite de 10 jours ou 70 heures par an :

- Les jours de congés payés annuels au-delà de 20 jours ouvrés
- L'ensemble des jours de congés supplémentaires
- Les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement)
- Les majorations au titre des heures supplémentaires
- Les majorations au titre des dimanches et jours fériés.

3

Utilisation

Le salarié peut utiliser les droits qu'il a affectés sur son CET pour diminuer ou supprimer la perte de salaire liée à la prise de congés ou absences non rémunérés et non indemnisés dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Tout ou partie du compte épargne temps peut également être converti en unités monétaires à partir de l'année suivant son versement dans le compte. La rémunération est alors calculée sur la base horaire ou journalière à la date du paiement.

Les modalités d'utilisation en en temps ou en argent sont définies dans chaque entreprise ou selon les dispositions réglementaires.

Le compte épargne temps doit être liquidé lorsque les droits acquis atteignent le plus haut montant des droits acquis garantis par l'AGS.

Le salarié peut également utiliser les droits affectés sur le CET pour se constituer une épargne en alimentant un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collective ou en procédant au rachat de cotisations d'assurance vieillesse visées à l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale. Les procédures et conditions de déblocage sont celles définies par la réglementation ou les dispositions conventionnelles.

4

Cessation

Le compte épargne temps prend fin en raison de la cessation de l'accord l'instituant, de la rupture du contrat de travail ou de la cessation d'activité de la structure.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la valorisation monétaire, à la date de rupture, de l'ensemble des droits capitalisés figurant sur le compte déduction faite des charges sociales dues.

Chapitre 3

Congés

Pour l'ensemble du personnel relevant de la convention collective des ports de plaisance, les journées de congés payés sont décomptées en jours ouvrés soit à concurrence de 5 jours par semaine et 25 jours sur la période de référence.

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, la période de référence servant au calcul des jours de congés payés acquis et celle de prise des congés payés débutent le 1^{er} janvier pour se terminer le 31 décembre.

La prise des congés payés et l'organisation se feront conformément au code du travail.

Il est rappelé que les congés payés légaux ou conventionnels peuvent être accolés à des journées de récupération quelle que soit la durée des congés ou le nombre de jours de repos.

Tout salarié présent sur la période du 1^{er} mai au 31 octobre a droit à deux semaines consécutives de congés sur cette même période.

Chapitre 4

Dispositions finales

Article 11

Date de mise en application

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2024 ou à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel si celle-ci est postérieure.

Article 12

Date de mise en application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 13

Formalités et extension, publicité

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Annexe

Convention de forfait

Durée du travail

Les tâches inhérentes à la fonction précitée du salarié empêchent de prédéterminer des horaires de travail. De plus, celui-ci dispose d'un certain degré d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail.

En conséquence, le salarié est soumis à un forfait annuel en jours dans les conditions prévues par l'accord de branche en date du 11 février 2020 de la convention collective des ports de plaisance. L'entreprise s'engage à respecter les garanties offertes par ledit accord.

La durée de travail est de 218 jours travaillés par année complète d'activité en tenant compte des jours de congés définis légalement.

Le salarié dispose d'une liberté d'organisation de son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les intérêts de l'entreprise, la mission à accomplir et les règles légales relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Un document de suivi individuel faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que la qualification de celles non travaillées (RH - CP - RTT - ...) est mis à disposition par l'entreprise et cosigné par le salarié et par l'entreprise.

Rémunération

En contrepartie de ses fonctions, le salarié percevra une rémunération mensuelle brute de xxx € (valeur du point d'indice xxx € au xxx).

Cette rémunération est forfaitaire et indépendante du nombre d'heures de travail réellement effectuées. Elle rémunère l'exercice de la mission confiée dans la limite du nombre de jours travaillés fixé ci-dessus.

Forfaits jours pour le personnel d'encadrement

Avenant du 11 février 2020

[Étendu par arr. 15 févr. 2022, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

(Voir également l'accord du 31 mai 2023 sur l'organisation du travail)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC.

réunies en Commission Paritaire le 11 février 2020 à Paris, ont décidé ce qui suit sur l'accord relatif aux forfaits jours personnel d'encadrement relevant de la convention collective des Ports de Plaisance.

Préambule

Les conventions de forfait en jours sur l'année constituent une réponse adaptée aux cas des salariés cadres dont les fonctions rendent difficile le décompte du temps de travail dans les conditions de droit commun. Dérogatoires au droit commun, ces conventions sont réservées aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe à laquelle ils sont intégrés.

Ces conventions doivent être encadrées afin d'éviter certaines dérives que la jurisprudence n'a pas manqué de constater au cours de ces dernières années.

La volonté des partenaires sociaux signataires du présent accord est d'offrir un cadre adapté :

- d'une part aux exigences des entreprises et aux spécificités du service public et des services aux plaisanciers
- d'autre part aux missions et fonctions des salariés concernés qui doivent pouvoir les exécuter pleinement mais moyennant des garanties et des contreparties.

Le présent accord a pour objet de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés en forfait jours. Il prévoit des mécanismes de contrôle et de suivi permettant de garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition du travail dans le temps.

Il a vocation à se mettre en conformité avec la jurisprudence de la Cour de Cassation.

L'article L. 2261-23-1 du code du travail impose comme préalable à l'extension d'un accord de branche des stipulations relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

L'objectif de protection de la santé et le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle justifient que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective sans distinction de leur effectif.

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1er

Champ d'application et salariés concernés

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ports de plaisance.

Les salariés concernés sont ceux répondant aux exigences de l'article L. 3121-58 du code du travail, soit les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable.

Article 2

Définition de la convention de forfait

La convention de forfait est l'accord passé entre l'employeur et un salarié par lequel les 2 parties s'entendent pour déterminer un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitisée quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies.

La convention de forfait est obligatoirement écrite (un modèle de convention est annexé au présent accord). Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé.

Elle doit comporter :

- la mention de l'accord collectif d'entreprise relatif au forfait jours
- l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ;
- la nature des missions
- la période de référence du forfait
- le nombre de jours travaillés dans la période
- la rémunération contractuelle
- les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire, à la durée quotidienne maximale de travail et à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Cependant, le salarié doit organiser son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien continu de 11 heures entre 2 journées de travail et un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que ces durées minimales de repos n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'employeur veillera à assurer le respect des temps de repos.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos et des temps de repos en général implique pour ce dernier un droit à la déconnexion des outils de communication à distance. Aussi l'employeur s'assurera de l'effectivité du droit à la déconnexion.

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les recours aux conventions de forfait jours, ainsi que sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

Article 3

Droit à la déconnexion

Les partenaires sociaux conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64-3 du code du travail de fixer les modalités selon lesquelles le salarié en forfait jours peut exercer son droit à la déconnexion.

Les modalités de ce droit à la déconnexion sont les suivantes :

Le salarié en forfait jours n'a pas l'obligation de lire ou répondre aux courriels et appels téléphoniques qui lui sont adressés en dehors des jours travaillés et des repos quotidiens et hebdomadaires.

Dans tous les cas, l'usage par le salarié en forfait jours de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des jours travaillés doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ ou l'importance du sujet en cause.

Article 4

Nombre de jours travaillés

Le nombre de jours travaillés est fixé à 218 jours par an. À ce forfait, est incluse la journée de solidarité.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année et sous réserve de droits complets à congés payés, le nombre de jours travaillés s'effectue au prorata.

La convention individuelle de forfait en jours peut prévoir un temps de travail inférieur à la limite fixée ci-dessus.

L'employeur récapitulera chaque année le nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié en forfait jours. Ce décompte se fera sur la base de l'année civile.

Le plafond des jours travaillés sera établi de manière individuelle pour chaque salarié concerné, en tenant compte, le cas échéant, des congés d'ancienneté conventionnels.

Article 5

Incidences des absences

Les jours d'absence pour maladie sont pris en compte pour déterminer le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait. En conséquence, l'employeur réduit le nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait, en déduisant le nombre de jours d'absence pour maladie.

De manière générale, toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle sont déduites du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention de forfait. Ces congés et absences autorisées ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié. Ils sont indemnisés ou donnent lieu à une retenue sur salaire, suivant leur nature et leur origine.

Article 6

Contrôle de la bonne application de la convention de forfait jours

Afin de garantir au salarié le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie privée, l'employeur ou son représentant assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

L'employeur, son représentant ou le salarié sous le contrôle et la responsabilité de l'employeur ou de son représentant établit, par tout moyen, tous les mois, un document de suivi individuel qui permet de faire apparaître : le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées.

La demi-journée s'entend comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après le déjeuner.

Le document de suivi mensuel permet également au salarié d'indiquer :

- s'il a respecté les dispositions légales et conventionnelles en matière de repos
- le cas échéant, toute difficulté liée à sa charge de travail et/ ou à la répartition dans le temps de son travail et/ ou à l'amplitude de ses journées de travail.

Il est contresigné et contrôlé par l'employeur.

Ces documents mensuels sont conservés par l'employeur et tenues, pendant 3 ans, à la disposition de l'inspection du travail.

Si l'employeur, son représentant ou le salarié constate des difficultés notamment liées à la charge de travail du salarié, à sa répartition dans le temps ou dans l'organisation du travail du salarié ou au respect des temps de repos, il peut organiser un entretien individuel avec le salarié.

Un compte rendu peut être établi à l'issue de ces entretiens. Il consigne les solutions et mesures envisagées.

Par ailleurs, un entretien individuel distinct de l'entretien annuel d'évaluation lorsqu'il existe, a lieu chaque année pour établir :

- le bilan de la charge de travail de la période écoulée
- l'organisation du travail dans l'entreprise
- l'amplitude des journées d'activité
- l'adéquation de sa rémunération avec sa charge de travail
- l'éventuel calendrier prévisionnel des jours de repos pour la prochaine période de référence.

Dans la mesure du possible, au cours de cet entretien individuel, l'employeur ou son représentant et le salarié examinent la charge de travail prévisible sur la période de référence à venir.

Le salarié peut aussi demander un entretien à tout moment pour prévenir ou remédier à des difficultés telles que surcharge de travail ou difficulté relative à la répartition et à l'organisation du travail.

Article 7

Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires et est déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

Article 8

Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-

7et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 4 mois suivant la saisine.

Article 9 Suivi de l'accord

Les parties s'engagent à faire un bilan de l'accord en février 2021.

Article 10 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord du 26 mars 2013

[Étendu par arr. 11 mars 2015, JO 24 mars, applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

Conformément aux articles L. 2241-3, D. 2241-7 et L. 2261-22 du code du travail, les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, doivent négocier tous les 3 ans, sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Par le présent accord, les parties réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes comme un droit et un facteur d'enrichissement collectif de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Ainsi, cet accord traduit la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels. Les actions qu'il définit ont pour objectif de corriger durablement des inégalités éventuellement constatées.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de :

- La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- La loi du 9 décembre 2010 portant réforme des retraites.
- Le décret du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'inscrit également dans le cadre du dispositif qui impose aux partenaires sociaux de la branche de se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord conviennent d'agir parmi les huit domaines d'action suivants, sur lesquels il convient de porter une attention en matière d'égalité professionnelle :

- L'embauche
- La formation professionnelle
- La promotion professionnelle
- La rémunération
- La qualification

-
- La classification
 - Les conditions de travail
 - L'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Il est rappelé que, selon les dispositions de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les entreprises d'au moins 50 salariés sont passibles d'une pénalité financière d'un montant maximal égal à 1 % de la masse salariale lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif ou à défaut, par un plan d'actions.

Il est également précisé que pour les entreprises de plus de 50 à 299 salariés, deux domaines d'action au moins doivent être déclinés en mesures et actions concrètes (objectifs et indicateurs chiffrés). Les entreprises de 300 salariés et plus devront quant à elle en retenir au moins trois sur les huit précités.

Pour compléter les données de la branche, les partenaires sociaux sollicitent de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, une étude qualitative et quantitative sur l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet effet, un groupe de travail paritaire sera constitué au cours du 1^{er} semestre 2013.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche quel que soit leur effectif. Il en découle que l'ensemble des entreprises de la branche est tenue de respecter les principes et les orientations de cet accord.

Celui-ci constitue un plancher d'obligations pour les domaines d'actions choisis.

Il est rappelé que les entreprises d'au moins 50 salariés seront soumises à une pénalité si elles ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action.

Article 2

Gestion des carrières

2.1

Embauches

Les partenaires sociaux rappellent que les critères déterminés de recrutement sont les compétences, la qualification et l'expérience professionnelle.

— Les offres d'emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et de l'emploi proposé

— Les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement.

Les parties admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, si et seulement si :

- Les candidatures permettent un choix
- Les postulants ont un niveau de compétences équivalentes.

2.2

Promotion

Les parties signataires insistent sur le fait que les promotions sont fondées sur des critères objectifs tels que les compétences professionnelles ou les aptitudes de chaque salarié. En aucun cas, son sexe ou sa situation familiale ne doit entrer en considération dans l'attribution de points d'indices supplémentaires.

2.3

Classifications et qualifications

Les parties signataires rappellent que les entreprises doivent veiller à l'accès des femmes aux postes où elles sont sous-représentées.

Les parties réaffirment également que le positionnement d'une fonction dans la grille indiciaire ne doit pas tenir compte du sexe, de la situation de famille mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

Article 3

Formation professionnelle continue

Les parties signataires affirment que la formation professionnelle continue est un des leviers essentiels pour concourir à une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation participe au principe d'égalité professionnelle.

Les femmes et les hommes doivent bénéficier d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. La

formation est intégrée dans le parcours professionnel dans l'objectif de favoriser l'évolution des salariés sans discrimination notamment vers des postes à responsabilités.

Les entreprises devront respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, que ces salariés soient employés à temps complet ou à temps partiel.

Cette parité doit être respectée tant en termes qualitatifs (nombre d'heures de formation) qu'en termes quantitatifs (niveau des formations).

Ce principe doit être appliqué dans l'élaboration du plan de formation.

Afin d'assurer au mieux la mixité dans l'accès à la formation, les entreprises s'engagent à respecter un délai de prévenance avant toute formation pour permettre aux salariés de s'organiser dans leur vie personnelle.

Article 4 **Rémunération - Égalité salariale**

4.1 **Principe**

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail dans les termes suivants : «tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération».

Le respect de ce principe est un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle.

La comparaison s'effectue au sein d'un niveau de classification en tenant compte notamment de l'expérience, des compétences ou de l'ancienneté dans l'emploi par exemple.

Les évolutions de salaires applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées en raison d'un congé maternité, paternité ou d'un congé parental.

4.2 **Correction des écarts**

Il est rappelé que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen est constaté objectivement entre les rémunérations des hommes et des femmes, réduire cet écart.

Un bilan annuel sera réalisé à cet effet.

Les entreprises procéderont ainsi à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger les écarts constatés.

Article 5 **Articulation vie professionnelle et vie familiale**

5.1 **Temps partiel**

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre des mesures permettant une articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie privée, notamment dans la mise en place du travail à temps partiel.

Les entreprises doivent favoriser le temps partiel choisi. Elles doivent attribuer en priorité et dans la mesure du possible, les postes à temps partiel aux salariés hommes et femmes qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial.

Néanmoins le temps partiel doit être compatible avec l'organisation de l'entreprise et les obligations du poste à pourvoir.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent un poste à temps complet.

Les salariés à temps partiel ont également vocation à bénéficier normalement des promotions internes.

Il est rappelé que le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet est prioritaire pour les emplois ressortissant de sa catégorie professionnelle.

5.2 **Absences liées à la parentalité**

— Les congés de paternité, de maternité et d'adoption

Les partenaires sociaux rappellent que ces congés ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière. Il en est de même pour les congés parentaux qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

La durée des congés maternité, des congés paternité et d'adoption est prise en compte en totalité pour la détermi-

nation des droits liés à l'ancienneté.

À l'issue des congés maternité et d'adoption, les salariés retrouveront leur emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ces périodes d'absence sont sans incidence sur les droits à l'évolution de leur rémunération et de leur déroulement de carrière.

Les entreprises devront mettre tout en œuvre pour anticiper et préparer le retour à l'emploi des salariées après leur congé maternité ou leur congé d'adoption, par exemple par la proposition d'un entretien ou d'une formation.

— Les congés parentaux d'éducation

Afin de maintenir un lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés et l'entreprise, celle-ci devra privilégier une information sur les évolutions d'organisation selon les modalités pratiques d'organisation les plus appropriées.

Les entreprises devront également favoriser la reprise du travail de ces salariés. Pour ce faire, elles pourront par exemple prévoir un accueil spécifique lors du retour, développer la pratique des entretiens professionnels préalablement à la reprise d'activité ou dans un délai assez proche de la reprise. Elles pourront également favoriser l'accès à des formations professionnelles.

Article 6

Indicateurs chiffres

Afin de garantir la mise en place concrète des mesures susmentionnées dans les entreprises, les partenaires sociaux retiennent quelques indicateurs pour exemple :

Effectifs :

— Répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par type de contrat (CDD/CDI).

— Répartition des effectifs par sexe - catégorie professionnelle et ancienneté.

— Pyramide des âges par sexe et coefficient.

Rémunération :

— Salaire mensuel de base moyen par taux d'emploi.

Parcours professionnel et gestion des carrières :

— Répartition des changements de coefficients par sexe et par catégorie professionnelle.

— Répartition des embauches par catégorie professionnelle, sexe et type de contrat.

— Répartition des départs par sexe et par coefficient.

Formation :

— Répartition des effectifs par sexe selon le nombre de formation et leur nature.

— Répartition des heures de formation par sexe et par coefficient.

Temps de travail et conditions de travail :

— Répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet/temps partiel).

— Répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieurs à 3 mois (congé parental - congé sabbatique - congé formation).

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 8

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

Article 9

Révision

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Emploi des seniors

Accord du 27 novembre 2014

[Étendu par arr. 29 juin 2015, JO 3 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FETS FO ;

FGT CFTC ;

FNCTT CGC.

Préambule

L'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue pour notre pays un enjeu majeur, compte tenu des constats démographiques et un levier de croissance à moyen terme et long terme pour les entreprises de la branche.

Il convient de souligner l'importance de l'expérience et des connaissances détenues par les salariés seniors, éléments de richesse de l'entreprise devant être reconnus, préservés et transmis.

Le présent accord souhaite participer à l'évolution nécessaire des mentalités collectives vis-à-vis des seniors dans le monde du travail en favorisant leur accès et leur maintien dans l'emploi jusqu'à leur retraite à taux plein.

En conséquence, les parties signataires entendent que les mesures prises dans le cadre de cet accord favorisent le maintien et l'élévation du taux d'emploi des salariés seniors de la profession.

Par le présent accord, les entreprises de la branche s'engagent :

- à prendre toutes les mesures nécessaires pour élever leur taux d'emploi des seniors ;
- à donner aux salariés des perspectives d'évolution, notamment dans leur seconde partie de carrière ;
- à sécuriser les parcours professionnels par la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de l'entretien professionnel à partir de 45 ans ;
- à développer le tutorat pour permettre aux salariés seniors de transmettre leur savoir ;
- à soumettre des possibilités d'aménagement de fin de carrière de leurs salariés pour éviter l'usure au travail ;
- et, d'une manière générale, à mettre en place des pistes en vue d'un plan d'actions pour l'emploi et la formation des seniors.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le cadre des mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, ainsi que des dispositions légales subséquentes.

Article 1

Définition de la notion de senior

Les partenaires sociaux entendent par senior les collaborateurs âgés de plus de 50 ans pour l'accès à l'emploi et de plus de 55 ans pour le maintien dans l'emploi.

Article 2

Domaine d'action en faveur des seniors

2.1

Anticipation dans l'évolution des carrières professionnelles (salariés de plus de 45 ans)

Il est rappelé aux entreprises de la branche l'importance de déployer une démarche de personnalisation des parcours professionnels en inscrivant ces derniers dans la durée, afin de développer, concernant les seniors :

- leur possibilité d'évolution de carrière ou de maintien dans l'emploi
- leur possibilité de mobilité professionnelle

— l'aménagement de leur fin de carrière.

Les entreprises se doteront de moyens favorisant le maintien dans l'emploi des seniors et recueilleront toutes les informations utiles à une connaissance précise des compétences de ceux-ci. Ces informations pourront notamment être recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel de 2^e partie de carrière.

À partir de l'ensemble des informations recueillies, les entreprises de la branche mettront en œuvre des dispositifs de formation de nature à favoriser leur sécurisation professionnelle dans leur emploi, la préparation de leur évolution dans leur emploi ou vers un nouvel emploi.

Un entretien professionnel de deuxième partie de carrière est proposé à tout salarié à partir de 45 ans par son responsable hiérarchique et renouvelable par la suite au moins tous les 5 ans, selon le souhait du salarié.

Cet entretien a pour objet de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et de leurs perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et est organisé par un responsable ayant reçu une formation adéquate.

Il se déroule pendant le temps de travail et doit donner lieu à une synthèse écrite confidentielle et signée par les deux parties.

Cet entretien pourra permettre d'identifier les besoins en matière de formation, tant pour adapter le salarié dans son emploi actuel que pour favoriser le cas échéant l'évolution vers un autre emploi.

La branche professionnelle se donne comme objectif que 100 % des collaborateurs d'au moins 45 ans bénéficient d'un entretien professionnel pour la 2^e partie de carrière.

Tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté de 1 an, de la possibilité d'un bilan de compétences.

S'il le souhaite, le salarié peut se faire accompagner pour ces différents entretiens d'un salarié appartenant à l'entreprise.

2.2

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L'amélioration des conditions de travail est essentielle pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques. Il convient de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Pour favoriser le maintien dans l'emploi des seniors ou leur reclassement, les entreprises de la branche engageront dans l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord une réflexion dans le but d'aboutir à une réelle amélioration des conditions de travail des seniors, à chaque fois qu'un besoin spécifique aura été identifié, cela quelle que soit leur catégorie, afin de mettre en œuvre des plans d'actions destinés à aménager les postes comportant des facteurs de risques ou d'usure professionnelles.

Le CHSCT, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront associés à cette démarche.

Des actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors seront également développées (prise en compte des aspects d'ergonomie, organisation du travail...) en s'appuyant sur les ressources internes (CHSCT ou, à défaut, délégués du personnel, médecin du travail, responsable en charge des aspects techniques...) et externes (CARSAT, ARACT...).

Les entreprises de la profession sont invitées à enrichir le document unique d'évaluation des risques de ces actions.

2.3

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Une part de la formation professionnelle continue doit être réservée aux seniors.

Les demandes de formation présentées par les salariés âgés de 45 ans et plus pour faciliter leur employabilité bénéficieront d'une priorité d'examen et d'accès par l'entreprise.

Les besoins spécifiques en formation des salariés seniors devront être identifiés et faire l'objet d'une affectation spéciale au plan de formation général de l'entreprise.

Les parties signataires affirment le caractère prioritaire qu'elles entendent donner aux salariés de plus de 45 ans dans l'accès au dispositif dans la période de professionnalisation.

2.4

Aménagement des fins de carrière

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, le dispositif du compte épargne-temps, lorsqu'il existe au sein d'une entreprise, peut être utilisé par les seniors comme congé de fin de carrière. De plus, afin d'accroître leurs droits au congé de fin de carrière, les seniors qui le souhaitent pourront demander à transformer leur indemnité de départ en retraite en congé de fin de carrière.

2.5

Transmission des savoirs, des compétences et développement du tutorat

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Elles souhaitent rappeler l'importance de ce dispositif, notamment dans le cadre des formations en alternance (contrat/période de professionnalisation, apprentissage). De façon à valoriser la fonction tutorale du senior, tout tuteur âgé de 55 ans et plus pourra bénéficier, au même titre que les autres tuteurs, d'un aménagement de son temps de travail et d'une formation adéquate pour exercer sa mission. Les seniors expérimentés pourront être sollicités pour participer à des jurys d'examen (CQP, etc.).

Article 3 Indicateurs chiffrés

L'observatoire devra tenir compte dans ses rubriques de ces nouveaux objectifs.

Article 4 Suivi de l'accord

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un comité du suivi du présent accord sera mis en place.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement seront déterminées dans chaque entreprise.

Au niveau de la branche professionnelle, un suivi régulier du présent accord sera effectué au sein de la commission sociale paritaire.

Article 5 Durée et portée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur, soit à partir du 1^{er} janvier 2015.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Frais de santé

Avenant du 20 septembre 2016

[Étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGT CFTC ;

FEETS FO.

Préambule

Après avoir rappelé que :

La convention collective nationale des ports de plaisance a créé un régime de frais de santé pour répondre, autant qu'il est possible, aux attentes que nombre d'entreprises et de salariés ont exprimées sur l'amélioration de certains niveaux de prestations en matière de santé.

Les modifications législatives ont obligé les partenaires sociaux à étudier de nouveau les articles concernés afin de les mettre en conformité avec les nouvelles dispositions.

Article 1er Objet

Le présent accord a pour objet la définition des garanties collectives et obligatoires de remboursement complémentaire de frais de santé dont bénéficient les salariés définis à l'article 46 de la convention collective et d'organiser les modalités de leur financement.

Les entreprises doivent respecter l'intégralité des dispositions instaurées par le présent accord. En application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, il est expressément stipulé «qu'aucun système de garanties ne peut avoir pour conséquence de déroger aux dispositions du présent accord de manière moins favorable aux salariés.»

Article 2

Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord tous les salariés cadres et non cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale des ports de plaisance.

Article 3

Couverture conventionnelle obligatoire

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur habilité en vue de procurer aux salariés bénéficiaires les prestations d'assurance définies à l'article 46.

Le régime de remboursement des frais de santé permet d'accorder aux salariés le remboursement de frais de santé en complément des prestations de la Sécurité Sociale dans le cadre d'un contrat collectif obligatoire.

Les contrats de prévoyance souscrits par les ports de plaisance doivent comporter des dispositions assurant le remboursement des frais de santé des salarié(e)s sur la base du ticket modérateur, assorti d'un dispositif de tiers payant.

Article 4

Bénéficiaires

Sous réserve des dispositions des alinéas ci-dessous, bénéficie obligatoirement des garanties, l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 2 du présent accord, *et ayant au moins 12 mois civils entiers d'emploi dans une même entreprise (Termes exclus de l'extension par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai)*.

Les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur, accompagnée des pièces justifiant du fait qu'ils sont couverts par ailleurs, lorsque cette condition supplémentaire est requise.

Ces possibilités de dispense concernent les situations limitativement énumérées ci-après :

- Le salarié qui bénéficie par ailleurs d'une couverture collective même en qualité d'ayant-droit ;
- Les salariés en contrat à durée déterminée de moins d'un an ;
- Les salariés à temps partiel dont la cotisation équivaut à au moins 10 % du salaire ;
- Les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C).

Le contrat souscrit par les ports de plaisance doit comporter une possibilité d'option pour l'adhésion des ayants-droit des salariés.

Article 5

Date d'effet

Pour les salariés bénéficiaires, comme définis à l'article 4, les garanties prennent effet, selon le cas, à :

- La date d'embauche ;
- La date à laquelle le salarié cesse de bénéficier d'une dispense d'affiliation, le cas échéant.

Article 6

Garanties

Le régime de remboursement des frais de santé permet d'accorder aux salariés le remboursement des frais de santé en complément des prestations de la Sécurité Sociale dans le cadre collectif obligatoire.

Ces garanties doivent être conformes au panier de soins défini par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 modifié par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014.

Article 7

Périodes de suspension du contrat de travail

Sauf lorsque ces périodes donnent lieu au maintien de rémunération par l'employeur ou indemnisation de la sécurité sociale, les garanties du salarié sont suspendues lorsque son contrat de travail est suspendu, notamment à l'occasion :

- D'un congé sabbatique visé à l'article L. 3142-91 du code du travail ;
- D'un congé pour création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78 du code du travail ;
- D'un congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- De tout congé sans solde légal du salarié visé par le code du travail.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé. Toutefois, le contrat des garanties collectives souscrit par l'entreprise devra prévoir la faculté pour les salariés en période de sus-

pension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de la garantie, d'obtenir le maintien de la garantie, moyennant le paiement intégral de la cotisation prévue pour l'ensemble des salariés.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra expressément rappeler cette faculté et ses conditions de mise en œuvre.

Le salarié devra formuler sa demande au plus tard 1 mois après le début du congé non rémunéré.

Article 8

Cessation des garanties

L'obligation de couverture des employeurs cesse pour chaque salarié :

— En cas de cessation du contrat de travail, notamment en cas de départ à la retraite (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, sans préjudice du bénéfice de la portabilité de ses garanties frais de santé en cas de chômage et du maintien à titre individuel de ses garanties ;

— En cas de décès du salarié ;

— (*Termes exclus de l'extension par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai*) En cas de dénonciation du présent accord collectif à l'issue de la période de survie de l'accord dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail (s'agissant des niveaux de prestations définis au présent accord).

L'obligation de couverture des employeurs cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions ci-après relatives à la portabilité des garanties ainsi qu'au maintien à titre individuel des garanties.

Article 9

Portabilité des garanties conventionnelles obligatoires de frais de santé

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés relevant du présent accord bénéficient d'un régime de portabilité des droits dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

La durée du maintien des garanties est portée au double de celle prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 12 mois.

Les garanties conventionnelles étant dues au salarié jusqu'au terme du mois civil au cours duquel son contrat de travail est rompu ou prend fin, le maintien des garanties au titre de la portabilité prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de rupture ou de fin du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra décrire précisément les dispositifs de maintien des garanties dont bénéficie le salarié.

Article 10

Payement des cotisations

La répartition des cotisations sera faite dans chaque port de plaisance selon ses règles propres sans que la part salariale excède 50 % du montant total des cotisations.

Le montant des cotisations doit correspondre au minimum à 1 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

Pénibilité

Accord du 20 septembre 2016

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FEETS FO.

Préambule

La pénibilité est entendue, au regard de la loi et du présent accord, comme l'exposition dans le cadre du travail accompli, à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, lorsque cette exposition est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Les situations de pénibilité doivent par conséquent faire l'objet de mesures particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des travailleurs et à réduire le risque d'atteinte à l'organisme.

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent œuvrer dans le sens d'une réduction de la pénibilité au travail, dont ils soulignent l'enjeu.

Les signataires conviennent de la nécessité de porter une attention particulière à la pénibilité dans les emplois de la branche.

Les parties reconnaissent que le présent accord constitue un socle de référence pour chaque entreprise dans le domaine de la prévention de la pénibilité, et affirment leur volonté et leur engagement de travailler sur la réparation.

En conséquence, à travers cet accord, la branche :

- Engage une approche globale d'identification et de prévention des facteurs physiques d'usure prématurée au travail ;*
- Engage une véritable politique de prévention au sein de chaque entreprise ;*
- S'engage à ouvrir des négociations avec les partenaires sociaux sur la réparation même si la loi ne prévoit pas de mesures obligatoires.*

Cette négociation se tient en application de l'article L. 2241-4 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés sont les acteurs du développement des entreprises de la branche.

Une politique de préservation de la santé au travail constitue un facteur de développement, tant du bien-être individuel et collectif que de la performance et de la compétitivité des entreprises.

Dans ce cadre, le présent accord affiche la volonté d'impulser une politique de branche mettant la santé au travail au cœur du développement des entreprises en adoptant une démarche collective, offensive et progressive d'identification et de prévention des facteurs physiques d'usure au travail.

Chaque salarié est également acteur de la prévention et doit veiller en permanence à utiliser les moyens de prévention tant collectifs qu'individuels mis à sa disposition et à respecter les consignes de travail correspondantes.

Obligation des entreprises en matière de pénibilité

La branche rappelle que chaque entreprise est tenue en application de la loi :

- D'identifier les postes de travail de l'entreprise susceptibles d'exposer des salariés à des risques de pénibilité au regard du présent accord ;*
- D'inscrire, en annexe du document unique, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles ainsi que le pourcentage de postes soumis au risque de pénibilité ;*
- D'élaborer et de transmettre, à chaque salarié concerné, une fiche individuelle d'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ;*
- Négocier un accord ou élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité si l'entreprise compte plus de 50 salariés et que plus de 50 % sont exposés aux situations de pénibilité.*

Ces dispositions ne se substituent pas aux obligations relatives à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des risques professionnels. Elles prolongent et complètent ces règles sans qu'une hiérarchie ne puisse s'établir entre eux.

Titre I

Critères de pénibilité au regard des facteurs de risque retenus par la loi

Au regard de chacun des facteurs de pénibilité identifié par la loi, chaque entreprise doit procéder à l'évaluation des postes de travail sur la base des seuils définis ci-après, afin de déterminer, pour chaque salarié s'il est ou non exposé à une ou plusieurs situations de pénibilité, compte tenu des tâches qu'il accomplit et de ses conditions de travail et notamment des mesures de prévention déjà mises en œuvre. Cette évaluation doit être menée en cohérence avec le résultat de l'évaluation des risques professionnels concrétisée par le document unique de prévention des risques prévu par le code du travail. Elle doit également donner lieu à consultation des institutions représentatives du personnel.

1 - Pénibilité liée à des contraintes physiques marquées

A- Manutention manuelle de charges

La manutention manuelle de charges correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet ou une personne de quelque façon que ce soit. Réglementairement, on entend par manutention manuelle «toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont

le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs.» (Art. R. 4541-2 du code du travail).

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires techniques ayant une activité de manutentionnaire ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutentionnaire.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié à la manutention manuelle.

Actions techniques :

- Modifier le processus qui induit la manutention manuelle ;
- Automatiser complètement ou mécaniser avec des aides à la manutention ;
- Aménager l'environnement.

Actions organisationnelles :

- Réduire les contraintes de temps ;
- Agir sur les collectifs de travail (organisation - temps accordé par manutention - pauses - varier les tâches).

Actions médicales :

- Détecter les problèmes de santé récurrents.

B- Postures pénibles

Les «postures pénibles définies comme position forcée des articulations» sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule). Cependant, le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes génère des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongée d'une posture accroupie ou le dos penché en avant...) et globales (station statique prolongée).

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les remorquages et les services de rade, l'aide aux manutentions, les manutentions manuelles, le petit entretien général sur les bâtiments et les ouvrages, le matériel portuaire, les bateaux ou l'entretien des sanitaires.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents techniques portuaires ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux postures pénibles.

Actions techniques :

On considère qu'un lieu de travail est bien organisé si le travailleur a la possibilité de choisir diverses positions et d'en changer fréquemment. L'organisation de l'espace est également importante pour pouvoir se déplacer et changer de position :

- Hauteur des postes de travail ;
- Organisation spatiale de la situation de travail pour éviter tout mouvement de torsion, flexion ou extension (manettes de commande).

Actions organisationnelles :

Le maintien d'une position assise ou debout pendant l'exécution d'une tâche est source de fatigue ou d'inconfort :

- Envisager l'alternance des activités à forte et faible contrainte et les rotations de poste ;
- Introduire des pauses et des temps de récupération.

C- Vibrations mécaniques

Les vibrations transmises au système main-bras par des machines portatives, rotatives ou percutantes (meuleuses, tronçonneuses, marteaux-piqueurs...), guidées à la main (plaques vibrantes...) ou par des pièces travaillées tenues à la main.

Les vibrations transmises à l'ensemble du corps par les machines mobiles (chariots de manutention, engins de chantier, matériels agricoles ...) et certaines machines industrielles fixes (tables vibrantes...).

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les remorquages, les manutentions, l'utilisation de machines à vibrations.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux vibrations mécaniques.

Actions organisationnelles :

- Réduire les contraintes de temps ;
- Agir sur les collectifs de travail (alternance des tâches).

2 - Pénibilité liée à un environnement physique agressif

A- Agents chimiques dangereux (ACD) y compris vapeurs, poussières et fumées

Sont visés ici certaines substances ou produits, en l'état ou au sein d'un mélange, qui, en raison de leurs effets observés sur la santé de l'homme ou de l'animal, sont qualifiés d'ACD à l'article R. 4412-3 du code du travail. Ceux-ci comprennent notamment les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) définis à l'article R. 4412-60 du code du travail.

Les agents chimiques peuvent être émis au cours de certains travaux de soudures, stratification, menuiserie (poussières, fumées vapeurs, ...) ou être générés par certaines activités comme l'avitaillement (fumées d'essence).

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents de nettoyage et les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux agents chimiques.

Actions organisationnelles :

- Séparation / isolement des activités à risque ;
- Rédaction de procédures d'utilisation des produits ;
- Formation et information des salariés sur les dangers et les mesures de prévention ;
- Respect de règles d'hygiène strictes (lavage des mains, vêtements, consommation d'aliments, ...).

B- Conditions climatiques extrêmes

L'ensemble des salariés des ports de plaisance travaille, pour partie à l'extérieur.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire les risques liés au travail à l'extérieur.

Actions techniques :

- Aménager des aires de repos climatisées et abritées, des zones d'ombre ou des aires de repos chauffées ;
- Fournir des équipements de travail adaptés aux conditions climatiques ;
- Fournir une source d'eau potable froide ou réfrigérée ;
- Mécaniser les tâches pour réduire la production de chaleur métabolique.

Actions organisationnelles :

- Rotation des tâches ;
- Travailler de préférence à certaines heures et organiser les tâches pour limiter le travail physique.

C- Exposition au bruit

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les zones de manutention, l'entretien des espaces verts, le travail en atelier.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels ainsi que différentes actions pour réduire les risques liés au bruit.

Actions techniques :

- Agir sur la source du bruit (machine ou équipement bruyant) : silencieux d'air comprimé - renouvellement de l'équipement - paroi d'un local ;
- Protecteurs auditifs individuels.

Actions organisationnelles :

- Alternier tâches bruyantes et non bruyantes ;
- Éloigner ou déplacer des postes bruyants.

D- Milieu hyperbare

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les plongées où le travail est réalisé dans un

milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, la tâche précitée et disposant des certificats de qualification nécessaires à l'exercice de cette activité.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire les risques liés au travail en milieu hyperbare.

E- Rythmes de travail

E.1- Travail de nuit

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les travailleurs de nuit au regard de l'article L. 3122-29 du code du travail.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre des facilités d'accès pour la reconversion et le passage à un travail de jour pour les travailleurs de nuit.

E.2- Travail en équipes successives alternantes

«Tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines».

Ce travail posté peut être mis en place dans les entreprises de la branche des ports de plaisance. Il concerne alors tout salarié travaillant selon cette organisation temporelle de travail.

Actions organisationnelles :

- Être vigilant sur les heures de prise de poste pour limiter les effets négatifs sur le sommeil et sur la vie sociale ;
- Déterminer des rythmes de rotation et privilégier le sens de rotation «naturel» ;
- Prévoir des délais de prévenance pour les rythmes d'alternance ;
- Favoriser les évolutions de carrière ;
- Prévoir des indicateurs d'alerte pour les personnels exposés.

Titre II

Suivi de l'accord

Les parties mettent en place une commission de suivi afin de vérifier l'application du présent accord au sein des entreprises de la branche des ports de plaisance et de mettre en œuvre les différentes actions sur la réparation au regard de l'évolution de la réglementation.

Accord du 8 juin 2017

[Étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FGT CFTC ;

FNCTT CGC ;

FEETS FO.

Préambule

La pénibilité est entendue, au regard de la loi et du présent accord, comme l'exposition dans le cadre du travail accompli, à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, lorsque cette exposition est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Les situations de pénibilité doivent par conséquent faire l'objet de mesures particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des travailleurs et à réduire le risque d'atteinte à l'organisme.

Il a été conclu le présent accord en faveur de la prévention de la pénibilité dans l'entreprise, conformément à l'obligation faite par l'article L. 4163-2 du Code du travail.

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent œuvrer dans le sens d'une réduction de la pénibilité au travail, dont ils soulignent l'enjeu.

Les signataires conviennent de la nécessité de porter une attention particulière à la pénibilité dans les emplois de la branche.

Les parties reconnaissent, que le présent accord constitue un socle de référence pour chaque entreprise dans le domaine de la prévention de la pénibilité, et affirment leur volonté et leur engagement de travailler sur la réparation.

En conséquence, à travers cet accord, la branche :

- engage une approche globale d'identification et de prévention des facteurs physiques d'usure prématurée au travail
- engage une véritable politique de prévention au sein de chaque entreprise
- s'engage à ouvrir des négociations avec les partenaires sociaux sur la réparation même si la loi ne prévoit pas de mesures obligatoires.

Cette négociation se tient en application de l'article L. 2241-4 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés sont les acteurs du développement des entreprises de la branche.

Une politique de préservation de la santé au travail constitue un facteur de développement, tant du bien-être individuel et collectif que de la performance et de la compétitivité des entreprises.

Dans ce cadre, le présent accord affiche la volonté d'impulser une politique de branche mettant la santé au travail au cœur du développement des entreprises en adoptant une démarche collective, offensive et progressive d'identification et de prévention des facteurs physiques d'usure au travail.

Chaque salarié est également acteur de la prévention et doit veiller en permanence à utiliser les moyens de prévention tant collectifs qu'individuels mis à sa disposition et à respecter les consignes de travail correspondantes.

Obligation des entreprises en matière de pénibilité

La branche rappelle que chaque entreprise est tenue, en application de la loi :

- D'identifier les postes de travail de l'entreprise susceptibles d'exposer des salariés à des risques de pénibilité au regard du présent accord
- D'inscrire, en annexe du document unique, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles ainsi que le pourcentage de postes soumis au risque de pénibilité
- D'élaborer et de transmettre, à chaque salarié concerné, une déclaration dématérialisée au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.
- Négocier un accord ou élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité si l'entreprise compte plus de 50 salariés et que plus de 50 % sont exposés aux situations de pénibilité.

Ces dispositions ne se substituent pas aux obligations relatives à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des risques professionnels. Elles prolongent et complètent ces règles sans qu'une hiérarchie ne puisse s'établir entre eux.

Titre I

Facteurs de pénibilité au regard des facteurs de risque retenus par la loi

Au regard de chacun des facteurs de pénibilité identifié par la loi, chaque entreprise doit procéder à l'évaluation des postes de travail sur la base des seuils définis ci-après, afin de déterminer, pour chaque salarié s'il est ou non exposé à une ou plusieurs situations de pénibilité, compte tenu des tâches qu'il accomplit et de ses conditions de travail et notamment des mesures de prévention déjà mises en œuvre. Cette évaluation doit être menée en cohérence avec le résultat de l'évaluation des risques professionnels concrétisée par le document unique de prévention des risques prévu par le code du travail. Elle doit également donner lieu à consultation des institutions représentatives du personnel.

1 - Pénibilité liée à des contraintes physiques marquées

A- Manutention manuelle de charges

La manutention manuelle de charges correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet ou une personne de quelque façon que ce soit. Réglementairement, on entend par manutention manuelle «toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs.» (Art. R.4541-2 du code du travail).

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires 2^{ème} échelon ayant

une activité de manutentionnaire ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutentionnaire.

B- Postures pénibles

Les «postures pénibles définies comme position forcée des articulations» sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule). Cependant, le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes génère des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongée d'une posture accroupie ou le dos penché en avant,...) et globales (station statique prolongée).

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les remorquages et les services de rade, l'aide aux manutentions, les manutentions manuelles, le petit entretien général sur les bâtiments et les ouvrages, le matériel portuaire, les bateaux ou l'entretien des sanitaires.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents portuaires 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} échelon ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

C- Vibrations mécaniques

Les vibrations transmises au système main-bras par des machines portatives, rotatives ou percutantes (meuleuses, tronçonneuses, marteaux-piqueurs...), guidées à la main (plaques vibrantes...) ou par des pièces travaillées tenues à la main.

Les vibrations transmises à l'ensemble du corps par les machines mobiles (chariots de manutention, engins de chantier, matériels agricoles ...) et certaines machines industrielles fixes (tables vibrantes...).

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les remorquages, les manutentions, l'utilisation de machines à vibrations.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} échelon ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

2 - Pénibilité liée à un environnement physique agressif

A- Agents chimiques dangereux (ACD) y compris vapeurs, poussières et fumées

Sont visés ici certaines substances ou produits, en l'état ou au sein d'un mélange, qui, en raison de leurs effets observés sur la santé de l'homme ou de l'animal, sont qualifiés d'ACD à l'article R. 4412-3 du code du travail. Ceux-ci comprennent notamment les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) définis à l'article R. 4412-60 du code du travail.

Les agents chimiques peuvent être émis au cours de certains travaux de soudures, stratification, menuiserie (poussières, fumées, vapeurs, ...) ou être générés par certaines activités comme l'avitaillement (fumées d'essence).

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents de nettoyage et les agents portuaires 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} échelon ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

B- Conditions climatiques extrêmes

L'ensemble des salariés des ports de plaisance travaillent, pour partie à l'extérieur.

C- Exposition au bruit

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les zones de manutention, l'entretien des espaces verts, le travail en atelier.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents portuaires 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} échelon ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

D- Milieu hyperbare

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les plongées où le travail est réalisé dans un milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires 3^{ème} échelon ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, la tâche précitée et disposant des certificats de qualification nécessaires à l'exercice de cette activité.

3 - Rythmes de travail

A- Travail de nuit

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les travailleurs de nuit au regard de l'article

L. 3122-29 du code du travail.

B- Travail en équipes successives alternantes

«Tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines».

Ce travail posté peut être mis en place dans les entreprises de la branche des ports de plaisance. Il concerne alors tout salarié travail selon cette organisation temporelle de travail.

Titre II

Mesures et actions de prévention

L'article D. 4163-3 du Code du travail impose à l'accord de traiter :

d'une part, au moins l'un des thèmes suivants :

- La réduction des polyexpositions aux facteurs de risques définis à l'article D. 4161-2 du Code du travail ;
- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

d'autre part, au moins deux des thèmes suivants :

- L'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- Le développement des compétences et des qualifications ;
- L'aménagement des fins de carrière ;
- Le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques mentionnés à l'article D. 4161-2 du Code du travail.

À chacun de ces domaines d'action doit être associé un objectif chiffré, mesuré au moyen d'indicateurs.

1 - Aménagement et adaptation des postes de travail

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié à la manutention manuelle.

- Modifier le processus qui induit la manutention manuelle
- Automatiser complètement ou mécaniser avec des aides à la manutention
- Aménager l'environnement

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux postures pénibles.

On considère qu'un lieu de travail est bien organisé si le travailleur a la possibilité de choisir diverses positions et d'en changer fréquemment. L'organisation de l'espace est également importante pour pouvoir se déplacer et changer de position

- Hauteur des postes de travail
- Organisation spatiale de la situation de travail pour éviter tout mouvement de torsion, flexion ou extension (manettes de commande).

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux vibrations mécaniques.

- Réduire les contraintes de temps
- Agir sur les collectifs de travail (alternance des tâches)

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire les risques liés au travail à l'extérieur.

- Aménager des aires de repos climatisées et abritées, des zones d'ombre ou des aires de repos chauffées
- Fournir des équipements de travail adaptés aux conditions climatiques
- Source d'eau potable froide ou réfrigérée
- Mécaniser les tâches pour réduire la production de chaleur métabolique.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels ainsi que différentes actions pour réduire les risques liés au bruit.

- Agir sur la source du bruit (machine ou équipement bruyant) : silencieux d'air comprimé renouvellement de l'équipement - paroi d'un local

— Protecteurs auditifs individuels

2 - Amélioration des conditions de travail

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié à la manutention manuelle.

— Réduire les contraintes de temps

— Agir sur les collectifs de travail (organisation - temps accordé par manutention - pauses - varier les tâches)

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux postures pénibles.

Le maintien d'une position assise ou debout pendant l'exécution d'une tâche est source de fatigue ou d'inconfort :

— Envisager l'alternance des activités à forte et faible contrainte et les rotations de poste

— Introduire des pauses et des temps de récupération

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux agents chimiques.

— Séparation / isolement des activités à risque

Rédaction de procédures d'utilisation des produits

— Respect de règles d'hygiène strictes (lavage des mains, vêtements, consommation d'aliments, ...).

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire les risques liés au travail à l'extérieur.

— Rotation des tâches

— Travailler de préférence à certaines heures et organiser les tâches pour limiter le travail physique

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels ainsi que différentes actions pour réduire les risques liés au bruit.

— Alternier tâches bruyantes et non bruyantes

— Éloigner ou déplacer des postes bruyants

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre des facilités d'accès pour le passage à un travail de jour pour les travailleurs de nuit.

— Être vigilant sur les heures de prise de poste pour limiter les effets négatifs sur le sommeil et sur la vie sociale

— Déterminer des rythmes de rotation et privilégier le sens de rotation «naturel»

— Prévoir des délais de prévenance pour les rythmes d'alternance

— Prévoir des indicateurs d'alerte pour les personnels exposés

3 - Le développement des compétences et des qualifications

Pour l'ensemble des personnels exposés à des facteurs de pénibilité tout en étant en-dessous des seuils déterminés légalement, les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre :

— Une information des salariés sur les dangers et les mesures de prévention par la voie de la diffusion du document unique de prévention des risques, de réunions de sensibilisation dans les domaines de la sécurité ou de tout autre moyen de transmission de ces informations

— Un plan de formation prenant en compte la diminution de ces facteurs de risques et l'information à chaque salarié que celui-ci peut utiliser les points acquis dans le cadre de la pénibilité pour bénéficier d'actions de formation

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre des facilités d'accès pour favoriser les évolutions de carrière, les reconversions et le passage à un travail de jour pour les travailleurs de nuit.

Titre III

Suivi de l'accord

Les parties mettent en place une commission de suivi afin de vérifier l'application du présent accord au sein des entreprises de la branche des ports de plaisance et de mettre en œuvre les différentes actions sur la réparation au regard de l'évolution de la réglementation.

Travail saisonnier

Accord-cadre du 6 décembre 2017

[Étendu par arr. 23 janv. 2019, JO 8 fév., conclu pour une durée de 3 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

CGT FO ;

CGT ;

CFTC.

Préambule

Au regard des articles L. 1242-2 3° et L. 1251-6 3° du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour des emplois saisonniers dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Cette variation d'effectifs est indépendante de la volonté de l'employeur.

Au regard de cette définition, la branche des ports de plaisance emploie, à titre régulier, tous les ans, des contrats saisonniers.

En conséquence, les parties signataires ont décidé de négocier un accord collectif afin d'encadrer ce contrat de travail à durée déterminée et de garantir le droit des travailleurs saisonniers.

Cet accord est d'application directe dans l'ensemble des entreprises de la branche quels que soient leurs effectifs.

Article 1 Contrat de travail

Comme pour tout salarié, l'entreprise devra procéder à l'établissement du contrat de travail mentionnant toutes les clauses obligatoires ainsi qu'à toutes les formalités liées à l'embauche (déclaration préalable auprès de l'URSSAF compétent, registre du personnel, médecine du travail,...).

Le contrat de travail devra comporter la durée de la saison.

Il devra également préciser l'objet du contrat (saison).

Le salarié saisonnier bénéficie des mêmes droits et obligations que tout salarié lié par un contrat de travail.

Article 2 Priorité d'emploi

L'employeur qui a embauché un salarié en contrat saisonnier se voit dans l'obligation de motiver un éventuel refus d'embauche pour un emploi de même nature pour la saison de l'année suivante dès lors que ce salarié postule à cet emploi.

La notification de ce refus devra préciser les motifs de celui-ci.

Le salarié devra en être informé dans le mois suivant sa demande.

Cette procédure est identique dès lors qu'un emploi de même nature en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée se libère dans l'entreprise.

Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées de contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

Cette ancienneté devra également être prise en compte pour l'établissement du coefficient dans le cadre d'une embauche en contrat à durée indéterminée.

Article 3 Accès à la formation

Les personnes employées en contrat saisonnier bénéficient des mêmes facilités d'accès et des mêmes droits à la formation que tout salarié de l'entreprise.

Un contrat à durée déterminée peut être conclu pendant l'intersaison afin de permettre au salarié de participer à une

action de formation prévue au plan de formation de l'entreprise.

Article 4 Bilan

Le bilan de l'exécution de cet accord sera fait chaque année par les signataires du présent accord.

Article 5 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Négociation collective

Accord du 20 juin 2018

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, 12 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

CGT FO.

réunies en Commission Paritaire Nationale, le 20 juin 2018 à Paris, ont décidé ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 31 janvier 2018 afin d'étudier, pour la branche des ports de plaisance, les éléments des ordonnances n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Afin de répondre aux obligations légales de négociation au sein de la branche et aux intérêts des entreprises de la branche des ports de plaisance quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont décidé ce qui suit :

Article 1

Détermination des thèmes de négociation au sein de la branche et périodicité

(Article Exclu de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr.)

1.1

Salaires

Les partenaires sociaux s'engagent à des négociations sur les salaires minimaux hiérarchiques - soit sur la valeur du point applicable.

Ainsi ils s'engagent à inscrire ce point à l'ordre du jour de l'une au moins des commissions paritaires par année civile.

1.2

Conditions de travail - gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

Les partenaires sociaux ont signé un accord-cadre sur la pénibilité le 8 juin 2017.

Les partenaires sociaux considèrent que le présent accord s'inscrit dans cette démarche globale de conditions de travail et d'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Ils s'engagent à négocier ces deux domaines indépendamment avec une périodicité maximale de 4 ans.

1.3

Mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Les partenaires sociaux sont conscients que l'emploi des travailleurs handicapés représente un enjeu majeur de la responsabilité des entreprises et souhaitent voir développer des actions en vue de favoriser l'insertion de travailleurs handicapés au sein de chaque entreprise.

Le handicap est défini comme toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans

son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Tout employeur qui occupe au moins 20 salariés au 31 décembre, doit employer des personnes handicapées ou assimilées dans la proportion de 6 % de son effectif total.

Il s'agit de tout employeur quel que soit son statut public ou privé.

L'employeur peut s'acquitter de son obligation de diverses façons :

- Emploi direct de personnes handicapées,
- Accueil de stagiaires au titre de la formation professionnelle,
- Recours à des contrats de fourniture ou de sous-traitance avec le milieu protégé ou avec des travailleurs indépendants handicapés,
- Versement d'une contribution à l'AGEFIPH,
- Conclusion d'un accord prévoyant un plan annuel ou pluriannuel en faveur des personnes handicapées.

Ainsi, les entreprises de la branche des ports de plaisance peuvent mettre en œuvre différents programmes d'actions - étant entendu que certaines fonctions peuvent nécessiter des conditions d'aptitude particulière :

- l'embauche de personnes reconnues handicapées et leur accompagnement pour une meilleure insertion professionnelle,
- Le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés,
- Le soutien favorisation la formation professionnelle des handicapés.

Les personnels qui deviendraient handicapés ou dont le handicap viendrait à s'aggraver au cours de leur carrière devront faire l'objet d'une attention particulière et l'entreprise devra tout mettre en œuvre pour assurer leur maintien dans l'activité.

Les entreprises devront favoriser le développement des compétences des personnes handicapées par la voie de la formation professionnelle.

Les entreprises pourront s'appuyer sur les réseaux généralistes ou spécialisés de l'emploi des handicapés, notamment AGEFIPH ou CAP Emploi.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier ce sujet avec une périodicité maximale de 4 ans.

1.4

Examen de la nécessité de réviser les classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de mixité des emplois

Les partenaires sociaux ont signé un accord sur la nomenclature des emplois le 18 octobre 2017.

Les entreprises de la branche des ports de plaisance doivent mettre en application cet accord avant le 31 décembre 2018. Chaque salarié de la branche sera positionné selon ses compétences, ses qualifications et les missions qu'il accomplit.

Les signataires s'engagent à renégocier ce sujet avec une périodicité maximale de 5 ans.

1.5

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées

La branche des ports de plaisance ne dispose pas d'observatoire national permettant d'établir un constat chiffré des rémunérations propres aux salaires des hommes et des femmes.

Les partenaires sociaux décident d'établir ce constat au sein de la commission paritaire nationale au cours de l'année 2018 au regard de chiffres recensés par cette commission.

À partir de ce constat, les partenaires sociaux mesureront l'éventuel écart de rémunération et mettront en œuvre des mesures de réduction si nécessaire.

Ils s'engagent à renégocier ce sujet avec une périodicité maximale de 4 ans.

1.6

Priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle - mutualisation des fonds de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux ont signé un accord sur la formation professionnelle le 19 novembre 2015.

Ils s'engagent à renégocier ce sujet avec une périodicité maximale de 4 ans.

1.7
Institution d'un ou plusieurs PEI ou PERCOI

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'il n'existe pas d'accord de branche conclu dans ce domaine.

En conséquence, ceux-ci s'engagent à inscrire ce point à l'ordre du jour d'une commission paritaire au sein de l'année 2018.

Ils s'engagent à renégocier ce sujet avec une périodicité maximale de 5 ans.

Article 2
Sécurisation des dispositions édictées dans la convention collective nationale des ports de plaisance

2.1

Les partenaires sociaux réaffirment le caractère obligatoire des dispositions édictées dans la convention collective des ports de plaisance sur :

— Les garanties collectives complémentaires (articles 46 à 48) :

Article 46 - Prévoyance

Article 47 - Indemnisation de la maladie

Article 48 - Retraite complémentaire.

— Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (article 10 - Période d'essai).

2.2

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier sur l'organisation du travail et du temps de travail avant le 31 décembre 2019.

Article 3
Dispositions relatives au contrat à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions légales relatives aux contrats à durée déterminée et réaffirment le caractère obligatoire de celles-ci au sein de la branche des ports de plaisance.

Les différents cas de recours aux contrats à durée déterminée dans les entreprises relevant de la convention collective des ports de plaisance sont les suivants :

- remplacement pour toute absence ou suspension temporaire du contrat de travail sauf en cas de salarié gréviste,
- remplacement pour passage provisoire à temps partiel,
- remplacement d'un CDI quittant définitivement l'entreprise avant la suppression de son poste sous 24 mois,
- relais après départ définitif d'un salarié sous CDI dans l'attente de l'arrivée d'un CDI pressenti,
- travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité,
- exécution d'une tâche occasionnelle non durable,
- autre accroissement temporaire d'activité.

La durée maximale de ces différents contrats est de 18 mois. Cette durée inclut 2 renouvellements maximum peu importe la durée du contrat initial et de chacun des renouvellements.

Les entreprises de la branche des ports de plaisance peuvent également recourir à des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier pour les emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Ces dispositions s'inscrivent dans le prolongement de l'accord sur le travail saisonnier signé le 6 décembre 2017.

La durée maximale de ces différents contrats est de 8 mois, de mars à octobre. Cette durée inclut 2 renouvellements maximum peu importe la durée du contrat initial et de chacun des renouvellements.

Les partenaires sociaux rappellent qu'un CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Aussi il n'est pas possible, sauf exceptions, d'avoir recours sur le même poste de travail à un nouveau contrat à durée déterminée avec le même salarié ou un salarié différent avant l'expiration d'un délai correspondant :

- Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat initial (renouvellement inclus) est de 14 jours ou plus.
- À la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat (renouvellement inclus) est inférieure à 14 jours.

Ce délai de carence ne s'applique pas en cas de :

- nouvelle absence du salarié remplacé,

-
- travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité,
 - emplois saisonniers,
 - contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi,
 - rupture anticipée du contrat du fait du salarié,
 - refus par le salarié du renouvellement de son contrat pour la durée du contrat non renouvelé.

Article 4

Dispositions relatives aux indemnités de rupture du contrat de travail en cas de licenciement

(Voir Titre III, chap. 2, Art. 18 «Indemnités de licenciement.»)

Article 5

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément prévu pour les entreprises de moins de 50 salariés que les dispositions de cet accord de branche s'appliquent directement à ces entreprises et ce sans dérogation possible.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être modifié ou dénoncé selon les dispositions légales.

Article 7

Notification - dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives,

Il fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.