

Convention collective nationale

IDCC : 3. – **NAVIGATION INTÉRIEURE DE MARCHANDISES**
(Ouvriers)
(28 octobre 1936)

(Etendue par arrêté du 19 mars 1938,
Journal officiel du 30 mars 1938)

AVENANT N° 1 DU 10 JUILLET 2007
À L'ACCORD DU 10 JANVIER 2001 CONCERNANT
LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
NOR : ASET0750906M
IDCC : 3

Entre :

Le comité des armateurs fluviaux, dénommé le CAF,

D'une part, et

La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

La fédération nationale des ports et docks CGT ;

Le syndicat général de la marine fluviale ;

La fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services FO ;

La fédération transports CFE-CGC ,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le CAF et les organisations syndicales de salariés sont ci-après conjointement désignés par « les parties ».

PRÉAMBULE

En application de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, les parties ont signé le 10 janvier 2001 un accord national (ci-après dénommé « l'accord national ») concernant la réduction du temps de travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicables au personnel salarié relevant du régime de flotte classique.

Les dispositions de l'accord national concernent les entreprises et le personnel définis par l'article 2 de l'accord du 9 janvier 2001 portant sur diverses dispositions conventionnelles pour les entreprises de fret par voie de navigation intérieure répertoriées sous le code NAFC 612 ZB, navigant sur l'ensemble du réseau français de voies navigables et sur les voies navigables étrangères pour autant que les entreprises qui les emploient aient leur siège social sur le territoire métropolitain.

L'accord national modernisait les dispositions conventionnelles, tout en précisant les garanties collectives au profit des salariés et en leur facilitant l'accès à un temps de travail librement choisi.

L'accord national réduisait le temps passé au travail, tout en laissant aux entreprises, dans le souci de favoriser leur activité, et donc l'emploi, la possibilité de faire face aux fluctuations de la demande et de mieux utiliser les équipements, avec un personnel stable.

Depuis la loi du 19 janvier 2000, les pouvoirs publics sont intervenus au travers de différentes lois, notamment celle du 31 mars 2005, pour apporter des aménagements à la durée du temps de travail qui dans son principe reste fixée à 35 heures.

Les parties, soucieuses de maintenir la compétitivité des entreprises de la branche notamment par rapport aux armements étrangers et aux entreprises artisanales et conscientes des difficultés rencontrées lors du passage aux 35 heures, ont souhaité intégrer certaines des possibilités offertes par les nouvelles dispositions légales dans le présent avenant qui, à effet du 1^{er} août 2007, apporte à l'accord national les modifications nécessaires, les autres dispositions demeurant inchangées.

Vu la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail notamment son article 3 ;

Vu le décret n° 98-496 du 22 juin 1998 relatif au repos quotidien et modifiant le code du travail ;

Vu le décret n° 98-497 du 22 juin 1998 relatif aux pénalités concernant l'application des articles L. 212-4-3 et L. 220-1 du code du travail et modifiant ce code ;

Vu les circulaires ministérielles en date des 24 juin 1998 et 15 février 1999, relatives à la réduction du temps de travail ;

Vu la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;

Vu le décret n° 2000-81 du 31 janvier 2000 relatif au contrôle de la durée du travail et modifiant le code du travail (troisième partie : décrets) ;

Vu le décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 relatif à la fixation du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail ;

Vu le décret n° 2000-147 du 23 février 2000 relatif au contrôle de l'exécution des engagements auxquels est subordonnée l'aide prévue à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée d'orientation relative à la réduction du temps de travail ;

Vu la circulaire ministérielle n° 2000-3 du 3 mars 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;

Vu le décret n° 98-148 du 3 mars 1998 modifiant l'article R. 221-20 du code du travail relatif au repos hebdomadaire du personnel des entreprises de navigation intérieure ;

Vu l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 et ses avenants ;

Vu le contrat collectif de la navigation intérieure et ses annexes du 28 octobre 1936 ;

Vu l'accord sur la mensualisation du personnel navigant en date du 21 décembre 1979 ;

Vu la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 dite « d'orientation des transports intérieurs » ;

Vu le décret n° 83-1111 du 19 décembre 1983 déterminant les modalités d'application des dispositions du code du travail relatives à la durée du travail dans les entreprises de transport par voie de navigation intérieure et au personnel navigant de la batellerie fluviale ;

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;

Vu l'ordonnance n° 2004-1197 du 12 novembre 2004 portant transposition des directives communautaires et modifiant le code du travail en matière d'aménagement du temps de travail dans le secteur des transports ;

Vu la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;

Vu la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise ;

Vu la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises ;

Vu le décret n° 2007-14 du 4 janvier 2007 relatif à la durée du travail dans les entreprises de transport par voie de navigation intérieure,

les parties conviennent de modifier ainsi qu'il suit les termes de certains articles de l'accord du 10 janvier 2001.

Champ d'application

Pas de modification.

Article 1.00

Durée du travail

Nouvelle rédaction du préambule :

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine et, en application de l'article 212-8 du code du travail, est annualisée sur la base moyenne de 1 607 heures par an pour chaque salarié engagé à temps plein sur toute la période, heures supplémentaires non comprises.

En application notamment du décret du 4 janvier 2007 et de l'accord du 10 janvier 2001 relatifs à la durée du travail applicable aux personnels relevant de la flotte classique, les durées de présence équivalentes à ces durées de travail effectif sont de 52 heures au cours d'une semaine prise isolément et de 46 heures 40 calculées annuellement. Ces durées de présence résultant des dispositions de réduction de ces durées décidées par l'accord du 10 janvier 2001 et reprises dans le présent avenant sous le 1.10 ci-après intitulé "Modalités d'application".

Pour tenir compte des dispositions de la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, la durée du travail effectif est majorée de 7 heures par an, ce qui porte la durée moyenne annuelle de présence à 2 200 heures et 20 minutes.

Cette journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte.

1.10. Modalités d'application

Afin de tenir compte des situations particulières à chaque entreprise ou à certains trafics et de l'impossibilité de procéder dans la plupart des cas à des remplacements des équipages en raison de leur souhait de bénéficier exclusivement du logement mis à leur disposition à bord des bateaux concernés, des accords d'entreprise fixeront les modalités d'une réduction du temps de travail hebdomadaire et de la durée du temps de présence qui lui correspond.

Ces accords d'entreprise auront le choix entre plusieurs mesures :

a) Soit une réduction de la présence hebdomadaire calculée sur l'année hors incidences des jours fériés effectivement chômés en fixant et en modulant les horaires de présence par semaine de manière à ne pas dépasser sur l'année 2 200 heures 20 minutes correspondant à 1645 heures de travail effectif ; soit pour 47 semaines théoriquement travaillées une durée moyenne de travail effectif de 35 heures à laquelle correspond une durée moyenne de présence de 46 heures et 40 minutes. Il est entendu que ce dispositif ne remet pas en cause le principe des 19 jours de repos annuels déjà accordés au titre de la réduction du temps de travail ni les dispositions applicables aux jours fériés.

b) Soit une réduction de la durée de présence hebdomadaire calculée sur l'année par une augmentation des 19 jours de repos annuels déjà accordés. Dans ce cas l'octroi de 3 jours de repos annuels supplémentaires s'ajoutant aux 19 jours précités aura pour effet de ramener la durée de présence hebdomadaire à 46 heures 40 minutes équivalente à 35 heures de travail effectif.

c) Soit une réduction de la durée de présence hebdomadaire calculée sur l'année par la combinaison des 2 mesures exposées aux *a* et *b* ci-dessus pour autant qu'elle conduise à un résultat équivalent en matière de diminution des temps de travail effectif et de présence.

1.20. Négociation et mise en œuvre des accords d'entreprises

Ces accords d'entreprises devront être négociés et conclus avec les délégués syndicaux ou à défaut avec les délégués du personnel ou avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord d'entreprise, l'employeur devra mettre en œuvre une mesure de réduction des temps de travail et de présence en appliquant exclusivement les modalités prévues aux *a* et *b* du paragraphe 1.10 de l'article 1.00 ci-dessus et les autres dispositions prévues dans le présent accord.

Les accords d'entreprises visés ci-dessus ont entre autres objets celui de préserver les emplois et sont donc de nature à ouvrir le bénéfice de l'allègement des cotisations sociales prévu par la législation et la réglementation en vigueur. En outre ces accords d'entreprises pourront mettre en place un dispositif de compte épargne-temps valorisé en temps selon les dispositions prévues à l'article 9.00, § 9.10 du présent accord.

Article 2.00

Horaire du travail, répartition hebdomadaire et organisation du travail

2.10. Horaire du travail

L'horaire de travail hebdomadaire est fixé dans une amplitude des heures normales de présence hebdomadaire de 52 heures s'étendant entre 7 heures et 19 heures. Les heures effectuées entre 22 heures et 5 heures du matin donnent droit, soit à une majoration spéciale et unique pour heures de nuit, soit à un repos compensateur de remplacement, au choix de l'employeur.

2.20. Répartition hebdomadaire

Des accords d'entreprises ou à défaut les règlements intérieurs fixent compte tenu des exploitations la durée journalière de présence selon les modes de répartition autorisés par le droit commun en vigueur.

En aucun cas la durée de présence journalière ne peut excéder 14 heures.

Tout salarié dont le temps de travail pendant la journée d'embarquement est supérieur à 6 heures bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes, cette pause peut être remplacée par un repos compensateur d'une durée équivalente attribuée au plus tard avant la fin de la journée suivante.

La durée du repos quotidien est de 11 heures, ce repos peut exceptionnellement être réduit à 10 heures. Le régime des repos journaliers est fixé au niveau des armements en fonction de l'exploitation des bateaux.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à la législation et la réglementation en vigueur relatives au bénéfice du repos hebdomadaire et aux possibilités de le différer.

2.30. Organisation du travail

Tout en se conformant aux directives générales de l'employeur, le capitaine responsable du bateau organise la répartition de la charge de travail entre chacun des membres de l'équipage de manière à ce qu'elle soit conforme à la législation, la réglementation et aux dispositions conventionnelles en matière de durée de travail.

Article 3.00

Heures supplémentaires et heures de nuit

3.10. Calcul des heures supplémentaires

Conformément à la législation les heures supplémentaires sont appréciées et décomptées à la semaine.

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures effectuées au-delà des heures normales de présence hebdomadaire définie au 2.10 ci-dessus. Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans la limite d'un contingent annuel fixé à 220 heures.

Cette dernière disposition ne porte pas préjudice aux majorations ou compensations en repos prévues pour les heures de nuit effectuées entre 22 heures et 5 heures du matin.

En raison des différentes formes d'exploitation et de la difficulté de mesurer dans le régime de flotte classique la réalité de la durée totale de travail, cette dernière est appréciée soit à partir des heures travaillées, soit à partir des kilomètres ou des voyages réalisés par chaque unité.

3.20. Rémunération des heures supplémentaires

Taux de l'heure de base : ce taux servant au calcul des majorations pour les heures supplémentaires ou pour les heures de nuit est celui résultant de la division des rémunérations réelles, y compris les primes inhérentes au travail, fixées pour une durée mensuelle de présence appréciée sur l'année de 202 heures par le diviseur 152. La prime d'ancienneté en particulier n'entre pas dans le calcul du taux de l'heure de base.

Majorations pour les heures supplémentaires : la majoration pour heures supplémentaires telles que définies à l'article 3.10, alinéa 1, est de + 25 % pour les heures effectuées au-delà de 52 heures.

Cette rémunération des heures supplémentaires à taux majoré peut être intégralement remplacée en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente.

Majorations pour les heures de nuit : alinéa transféré au 3.30.

3.30. Rémunération ou compensation du travail de nuit

Majorations pour les heures de nuit : conformément à l'article 2.10 ci-dessus, la majoration applicable au taux de l'heure de base, lorsque l'employeur n'a pas opté pour l'octroi d'un repos compensateur, est fixée à 50 % pour toutes les heures effectuées entre 21 heures et 5 heures du matin. Cette majoration est unique et n'est pas cumulable avec celles prévues pour les heures supplémentaires.

Repos compensateur : lorsque l'employeur choisit d'accorder, aux lieu et place de la majoration prévue à l'alinéa ci-dessus, un repos compensateur, ce dernier est égal à 25 % des heures effectuées entre 21 heures et 5 heures du matin.

3.40. Rémunération des heures supplémentaires et des heures de nuit

En application des dispositions prévues par le 3^e alinéa de l'article 3.10 ci-dessus, des accords d'armements, existants ou futurs, ou un accord écrit conclu entre l'employeur et le salarié à défaut d'une représentation du personnel peuvent prévoir des modalités autres que celles prévues à l'article 3.20 ci-dessus. C'est ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et des heures de nuit peut être effectuée sous forme de primes diverses telles que primes kilométriques ou primes de voyage. A défaut d'accord d'armement ou de celui écrit donné par le salarié, la rémunération des heures supplémentaires et des heures de nuit se fera conformément aux dispositions générales prévues par les articles 3.20 et 3.30 ci-dessus.

En tout état de cause et quels que soient les modes de rémunération adoptés, les employeurs s'engagent à vérifier que ces modes permettront de faire bénéficier à leur personnel des résultats au moins égaux à ceux découlant des majorations prévues par les articles 3.20 et 3.30 ci-dessus.

Article 4.00

Modalités d'organisation de la durée de présence : la modulation

4.10. Pour tenir compte à la fois de la réduction annuelle du temps de travail décidée par le présent accord et l'objectif d'améliorer la productivité des exploitations, la durée normale de présence hebdomadaire peut être modulée en fonction de la plus ou moins grande intensité des trafics.

4.20. Cette modulation peut conduire à porter la durée moyenne de présence hebdomadaire calculée sur 12 semaines à 57 heures sans dépasser sur 1 semaine une durée maximale de présence de 59 heures.

4.30. En application de cet accord de modulation, la durée hebdomadaire de présence au travail pourra varier sur tout ou partie de l'année à condition que cette durée n'excède pas en moyenne 52 heures par semaine travaillée et en tout état de cause un plafond de 2 200 heures 20 minutes au cours de l'année.

Ces heures de « dépassement » échappent donc aux mesures de majorations, de repos compensateur et de contingentement, sous réserve bien sûr du respect de la durée moyenne annuelle ; ce qui implique qu'elles soient compensées au cours de la période de modulation, en amont ou en aval, par des semaines dont l'horaire hebdomadaire est inférieur à la durée moyenne de 52 heures.

Par contre, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale soit 46 heures 40 minutes et en tout état de cause du plafond de 2 200 heures 20 minutes, seront soumises au régime des heures supplémentaires.

Pour le calcul de ces heures supplémentaires de fin de période de modulation, il n'y a pas lieu de tenir compte des heures effectuées au-delà de la limite hebdomadaire fixée par l'accord, celles-ci ayant déjà été prises en compte en tant qu'heures supplémentaires au cours de l'année.

4.40. Dans le cadre de ce mode d'organisation du travail, la durée maximale hebdomadaire moyenne de présence ne pourra être supérieure à 48 heures sur une période de référence de 6 mois. Les jours de repos compensateurs annuels accordés au titre de la réduction du temps de travail par le présent accord sont pris en compte pour le calcul de la moyenne.

Toutefois, un salarié pourra, dès lors qu'il aura donné son accord écrit, dépasser cette durée maximale hebdomadaire moyenne de présence de 48 heures sur une période de référence de 6 mois, dans le respect des durées maximales prévues à l'article 2.20, point 1 et 4, alinéa 2, du présent accord.

Une telle organisation devra faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Chaque salarié auquel ce dépassement est proposé peut le refuser sans en subir aucun préjudice. Le salarié devra être informé de la faculté qui lui est offerte de refuser cette proposition.

Article 5.00

Définition et application du barème professionnel annuel de ressources minimales garanties

5.10. Définition

5.11. Il est fixé au niveau de la branche un barème professionnel annuel de ressources minimales garanties correspondant à la durée légale du travail effectif et à la durée de présence qui lui est conventionnellement équivalente.

5.12. Compte tenu de la définition qui précède, ce barème exclut la rémunération de toutes les heures supplémentaires sous quelque forme que ce soit, y compris sous la forme de primes diverses telle que prévue par l'article 3.30 du présent accord.

5.13. Ces barèmes fixent de manière forfaitaire une compensation financière aux temps d'astreinte définie à l'article 7.60 du présent accord. Cette compensation forfaitaire s'ajoute aux valeurs catégorielles minimales portées dans ces barèmes.

5.20. Application

5.21. Il ressort des dispositions précédentes que le bénéfice des montants catégoriels et des compensations financières aux temps d'astreinte fixés dans le barème professionnel annuel de ressources minimales garanties est acquis aux salariés ayant effectué dans une année civile de 12 mois de travail effectif sur la base d'une durée moyenne hebdomadaire de présence de 46 heures 40 minutes calculée sur l'année.

Cependant et dans le cas d'une rupture du contrat de travail intervenant au cours de l'année, la comparaison entre la rémunération réelle brute servie au salarié concerné et la valeur de barème correspondante sera effectuée *pro rata temporis*.

5.22. Il est confirmé que ces dispositions annulent et remplacent toutes dispositions antérieures d'ordre conventionnel, notamment les dispositions salariales du contrat collectif de la navigation intérieure du 28 octobre 1936 ainsi que les règles fixées en ces domaines par les sentences arbitrales annexées à cette convention.

5.23. Le barème en vigueur est annexé au présent accord, dont il est partie intégrante.

Article 6.00

Contrôle de la durée de travail

6.10. Principes

En application de l'article 2.00, l'employeur fixe la durée normale de présence hebdomadaire, les horaires de travail et leur répartition hebdomadaire.

En application de l'article 2.30, il revient au capitaine responsable du bateau d'organiser la répartition de la charge de travail entre les membres d'équipage afin de se conformer aux directives de l'employeur. Pour autant il a autorité pour prescrire toutes opérations nécessaires à la sécurité de l'équipage, du bateau et de sa cargaison.

6.20. Modalités

Un livret individuel de contrôle mentionne et confirme pour chaque membre d'équipage le respect des directives données par l'employeur s'agissant de la durée de présence hebdomadaire et des durées d'astreinte prévue à l'article 7.61.

Ce livret est signé par l'intéressé à l'issue de chaque semaine.

Ce livret mentionne également toutes les heures effectuées en sus de la durée normale de présence hebdomadaire fixée par l'employeur.

De tels dépassements ne peuvent intervenir que dans les circonstances suivantes :

- directives expresses de l'employeur ;
- ordres du capitaine responsable du bateau afin d'assurer une ou des interventions effectives dès lors que la sécurité des hommes et des biens est en jeu, y compris pendant la période de repos à bord quelle que soit la nature de ce dernier.

De tels dépassements doivent être immédiatement portés à la connaissance de l'employeur, puis mentionnés dans le livret de service aux fins de vérification et d'aval par l'employeur dans un délai n'excédant pas 1 mois après leur survenance.

Article 7.00

Congés payés et repos divers

7.10. Congés payés

Leur nombre est de 35 jours de calendrier par an. Les modalités de leur prise seront fixées par accord d'entreprise dans le respect de la réglementation en vigueur étant entendu que, sur ce nombre, 7 jours peuvent être fractionnés par l'employeur en fonction des impératifs de l'exploitation sans que ce fractionnement ouvre droit à des jours de repos supplémentaires.

Dans tous les cas, une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire doit être attribuée pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les congés payés sont pris à terre, sauf demande contraire de l'intéressé acceptée par l'employeur.

7.20. Repos hebdomadaires

Le principe et les modalités de prise des repos hebdomadaires, notamment les possibilités de la différer sont fixées en application des articles R. 221-18 et suivants du code du travail.

En cas de repos hebdomadaires différés :

- le travail du dimanche ouvre droit à une majoration spéciale et unique de 50 % du salaire de base correspondant sauf si ce travail du dimanche s'effectue à la demande de l'intéressé et avec l'accord de l'armement ;
- la ou les dates de prises du ou des jours de repos différés doivent être communiquées par l'employeur au personnel concerné avec un préavis d'au moins 48 heures.

7.30. Jours fériés

a) Ils sont au nombre de 11 chômés et payés dont certains peuvent être travaillés et compensés.

Les 6 jours chômés et non travaillés sont Pâques, le 1^{er} Mai, le 14 Juillet, le 11 Novembre, Noël et le 1^{er} janvier.

Les autres jours chômés payés pouvant être travaillés sont : le 8 Mai, l'Ascension, l'Assomption et la Toussaint.

b) Dans le cas où un de ces jours fériés est travaillé, le travail effectué ce jour donne droit au doublement du salaire correspondant et il est accordé un repos d'une durée de 24 heures. Si cette journée est un dimanche, seules les dispositions ci-dessus sont applicables à l'exclusion de toute autre.

c) Lorsque ces jours sont effectivement chômés, l'interruption de service est de 24 heures. Les heures d'arrêt et de reprise du travail sont fixées par décision interne à l'armement. Lorsqu'un de ces jours se trouve à l'intérieur de congé principal, il n'entre pas en compte dans les jours de congé.

7.40. Repos annuels représentatifs d'une réduction journalière des durées de présence

Le droit aux jours de repos annuels prévus en application de l'article 1.10 du présent accord est ouvert à compter du 1^{er} janvier de chaque année. Il est calculé au prorata de la durée effective au travail de l'intéressé durant les 12 mois précédents.

Tout en tenant compte autant que possible des souhaits du personnel pour les dates de prise de ces repos, ces dernières, compte tenu de leur nombre, sont prioritairement fonction des impératifs des exploitations.

Dans le cas d'un salarié n'ayant pas travaillé une année civile complète le nombre de jours de congés accordés au titre de la réduction du travail est calculé au prorata de la durée de présence effective de l'intéressé durant l'année de référence.

7.50. Repos compensateurs pour heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 60 heures de présence hebdomadaire et dans la limite du contingent annuel légal que les partenaires sociaux fixent à 220 heures ouvrent droit à un repos compensateur de 50 %.

La date de prise de ce repos compensateur doit intervenir dans un délai que les partenaires sociaux fixent à 4 mois.

La ou les dates de prise de ces repos obéissent aux mêmes considérations que celles fixées au 2^e alinéa de l'article 7.40 ci-dessus.

Lorsque la rémunération des heures supplémentaires est intégralement remplacée par un repos compensateur de remplacement, la date de prise de ce repos compensateur doit intervenir dans le même délai et selon les mêmes modalités que le repos compensateur visé au 1^{er} alinéa du présent article.

7.60. Prise de repos divers hors congés payés

7.61. Ces repos sont en principe pris à bord, notamment dans toutes les circonstances où la réglementation impose la garde ou la surveillance des bateaux. Pour autant l'équipage pouvant vaquer à bord à ses occupations personnelles, cette obligation constitue une astreinte et non un travail effectif en dehors d'interventions ponctuelles nécessaires.

Toutefois et à la demande de l'intéressé, 6 jours au moins sur les jours de repos compensateurs annuels pourront être pris à terre en les regroupant, le cas échéant, aux jours de congés payés.

Les dates de prise de repos pris à bord doivent être communiquées aux intéressés avec un préavis d'au moins 24 heures.

7.62. L'ensemble de ces dispositions pourra être aménagé par des accords d'entreprise en tenant compte le plus possible des souhaits exprimés par les équipages concernés sur les modalités de prise de leurs repos. En particulier ces accords pourront déterminer un nombre de jours de repos pris à terre supérieur aux 6 jours minimum prévus ci-dessus dès lors que les impératifs des exploitations le permettraient.

Article 8.00

Composition des équipages

8.10. Afin de satisfaire aux dispositions du présent accord fixant les durées de travail et de repos et leurs différentes modalités d'organisation, les unités exploitées sous le régime de flotte classique doivent être armées avec un équipage minimal dont la composition est fixée ci-après.

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)	MEMBRE de l'équipage	NOMBRE FONCTION DE LA DURÉE journalière de navigation		
		14 heures	18 heures	Continu sans relève
Automoteurs : 1/ - L ≤ 70 m	Conducteur	1	2 ou 1	2
	Timonier	-	- ou 1	-
	Matelot commissionné	1	-	-
	Matelot	-	-	2
2/ - L > 70 m L ≤ 116 m 50	Conducteur	1	2	2
	Timonier	-	-	-
	Matelot commissionné	1	-	-
	Matelot	-	1	2
3/ - L > 116 m 50	Conducteur	1	2	2
	Timonier	1	-	1
	Matelot	1	2	2
Autres formations : 4/ - L ≤ 116 m 50	Conducteur	1	2 ou 1	2
	Timonier	1	- ou 1	1
	Matelot	-	1	2
5/ L > 116 m 50 L ≤ 190 m	Conducteur	1	2	2
	Timonier	1	- ou 1	1
	Matelot	1	2 ou 1	2

8.20. Il est précisé que cette composition minimale des équipages telle que fixée ci-dessus s'entend pour des bateaux exploités sans relève, c'est-à-dire sans alternance de présence à bord et de repos à terre pour ces équipages.

Un accord spécifique applicable à la flotte exploitée en relève fixe pour sa part la composition minimale des équipages relevant de ce régime.

Article 9.00

Dispositions diverses

9.10. Compte épargne-temps valorisé en temps

9.11. Formalités de mise en œuvre

La mise en œuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou dans un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

9.12. Ouverture du compte

Peuvent ouvrir un compte les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

9.13. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garanties des salaires.

L'employeur doit communiquer chaque année au salarié l'état de son compte.

9.14. Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- le repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- une partie des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail utilisable à l'initiative du salarié ;

- le report des congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés ;
- pour les activités caractérisées par des variations d'activités pluriannuelles, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail dans la limite de 5 jours par an et sans pouvoir excéder au total 15 jours ;
- tout ou partie des compléments de salaire et des augmentations, dans la limite de la fraction de rémunération dépassant le SMIC.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié en dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire. Il ne peut avoir pour effet d'affecter au compte plus de 22 jours par an au titre des congés annuels légaux et conventionnels, des repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et majorations ou bonifications y afférentes et des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail.

9.15. Congés indemnissables

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. Il peut également être utilisé, dans les mêmes conditions, pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du code du travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer totalement ou partiellement un autre congé ou passage à temps partiel défini à l'article L. 212-4-9 du code du travail dits « spécifiques ». Dans le cadre de ce congé ou de ce passage à temps partiel spécifique, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du départ en congé ou du passage à temps partiel demandée par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à 2 semaines et ne peut être supérieure à 2 ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à 6 mois et ne peut être supérieure à 2 ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à 3 ans et celle du passage à temps partiel à 5 ans.

Dans les entreprises exerçant des activités caractérisées par des variations d'activité pluriannuelle, la prise des jours correspondant aux heures effectuées au-delà de la durée collective du travail pourra se faire de façon collective. Dans ce cas-là, le congé pourra être d'une durée inférieure à 2 semaines.

En tout état de cause, le congé ou le passage à temps partiel spécifique financé totalement ou partiellement par le compte épargne-temps doit être pris avant l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée du congé qu'il souhaite prendre.

La limite de 5 ans pour la prise du congé est portée à 10 ans pour le salarié parent d'un enfant âgé de moins de 16 ans, ainsi que pour le salarié dont l'un des parents est dépendant ou âgé de plus de 75 ans sous réserve d'appliquer l'article L. 227-1 du code du travail. Ces limites de 5 ans et 10 ans pour la prise du congé ne s'appliquent pas au salarié âgé de plus de 50 ans qui finance avec son compte épargne-temps un congé ou un passage à temps partiel de fin de carrière.

9.16. Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.

Tout élément affecté au compte est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de la valeur de 1 journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

La valeur de ces heures ou de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation, qu'elle soit totale ou partielle, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

9.17. Indemnisation du congé

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés, l'indemnisation pourra être également lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

9.18. Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

9.19. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte dans les cas, autres que la rupture du contrat de travail, prévus par les articles L. 442-7, alinéa 3, et R. 442-17 du code du travail. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

9.20. Date d'application

Afin de permettre aux entreprises de se conformer aux dispositions du présent avenant, celui-ci rentrera en application au 1^{er} août 2007.

9.30. Conditions résolutoires

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée du travail, qui viendraient à modifier substantiellement ou qui rendraient inapplicable l'une quelconque des dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient sans délai pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation et de la réglementation.

Fait à Paris, le 10 juillet 2007.

(Suivent les signatures.)