

Brochure n° 3293

**Convention collective nationale**

IDCC : 1974. – **NAVIGATION INTÉRIEURE**  
**(Transport de passagers)**

AVENANT N° 2 DU 28 FÉVRIER 2008  
PORTANT MODIFICATIONS DIVERSES  
NOR : *ASET0850521M*  
IDCC : 1974

Entre :

Le comité des armateurs fluviaux,

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 CFE-CGC transports,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les articles correspondants figurant au chapitre VI de la convention collective nationale du transport fluvial de passagers sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE VI

*Durée et organisation du travail*

PRÉAMBULE

Considérant que :

- le secteur professionnel du transport fluvial de passagers est composé d'entreprises de tailles très diverses, exploitant leur flotte totalement ou partiellement soit sur l'année entière, soit de manière saisonnière ;

- les prestations commercialisées sont de nature très diversifiée : simples circuits programmés ou non, croisières avec restauration de quelques heures, croisières de plusieurs jours intégrant une offre hôtelière, transports publics de passagers cadencés ;
- les conditions météorologiques et nautiques constituent autant de facteurs extérieurs influant sur le niveau de fréquentation des exploitations et sur les programmes de navigation ;
- la concurrence externe des industries de loisirs notamment et la concurrence interne au secteur s'exercent de manière forte ;
- le contexte général exposé ci-dessus appelle comme réponses au plan social, d'une part, des compétences professionnelles accrues et diversifiées chez les personnels concernés et, d'autre part, des dispositifs généraux d'organisation du travail autorisant des modalités de mise en œuvre souples et réactives et prévoyant en même temps pour leur mise en œuvre des garanties et contreparties au bénéfice des mêmes personnels ;
- au total, les entreprises de transport fluvial de passagers doivent en permanence adapter leur organisation de travail aux fluctuations de la charge de travail, aux attentes du marché et aux exigences accrues de la clientèle,

Les partenaires sociaux, signataires du présent avenant, conviennent de la nécessité de mettre en place par la voie conventionnelle divers dispositifs d'organisation du travail aptes à répondre à ces enjeux, dispositifs parmi lesquels figurent notamment la possibilité pour les entreprises de recourir, en application du code du travail, à une organisation du travail modulée.

En conséquence, les partenaires sociaux décident de signer le présent avenant à la convention collective nationale du 23 avril 1997 afin d'en actualiser les dispositions compte tenu de l'évolution de la législation intervenue depuis et du contexte général du secteur exposé ci-dessus.

## Article 32

### *Durée du travail*

La durée du travail est celle fixée par la législation en vigueur, soit une durée de 35 heures par semaine de travail effectif, soit une variation de cette durée hebdomadaire sur tout ou partie de l'année, un plafond de 1 607 heures.

Par ailleurs et quel que soit le mode d'organisation du travail prévu au sein d'une entreprise à l'égard du personnel navigant, en application de l'article 34 ci-après :

- la durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures ou, de manière exceptionnelle, 12 heures pour le personnel embarqué et celui lié à l'exploitation des unités ;
- la durée du repos journalier doit être de 8 heures minimum dont au moins 6 heures consécutives par période de 24 heures décomptée à partir de la fin du dernier repos de 6 heures ;
- la durée de pause pour tout travail effectif dont la durée quotidienne excède 6 heures est fixée à 20 minutes, qui peuvent être compensées par une période équivalente de repos compensateurs attribuée avant la fin de la journée suivante ;

- enfin, la durée hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période maximale de 4 mois ne peut conduire à une durée moyenne hebdomadaire de travail excédant 46 heures et 48 heures sur une semaine prise isolément.

### Article 33

#### *Heures supplémentaires et repos compensateurs*

Sous réserve de la mise en œuvre des dispositions prévues aux articles 28 et 34 du présent accord, les heures supplémentaires et les repos compensateurs sont régis conformément à la législation et à la réglementation en vigueur en fonction du type d'organisation du travail appliqué.

Pour sa part, le contingent annuel d'heures supplémentaires libres est fixée à 220 heures aux termes du présent accord.

### Article 34

#### *Organisation et aménagement du travail*

Pour tenir compte des caractéristiques et contraintes diverses exposées dans le préambule du chapitre VI, les entreprises peuvent :

- soit mettre en œuvre des dispositifs d'organisation du travail dans un cadre hebdomadaire ou dans le cadre de cycles en application des règles de droit commun du code du travail ;
- soit opter pour un régime annuel de la modulation du travail selon les dispositions générales convenues ci-après dans le présent accord.

#### 34.1. Principes régissant la modulation annuelle du travail

La modulation du temps de travail permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur l'année ou une période inférieure à l'année fixée au sein de l'entreprise, de façon que les semaines marquées par des horaires de haute intensité compensent les semaines dont les horaires sont moindres.

Cette modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif de telle sorte que les heures effectuées au-delà ou en deçà de 35 heures se compensent automatiquement dans le cadre de la période de modulation fixée au sein de l'entreprise.

Ce type d'organisation du travail concerne et s'applique aux seuls salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée.

Par exception, il est également applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel sous conditions qu'ils soient employés dans des entreprises dont l'exploitation présente sur l'année un caractère strictement saisonnier et au quotidien une durée variable et limitée.

Pour autant et à la diligence de l'entreprise, cette organisation du travail peut ne concerner qu'une partie ou une catégorie de personnel au sein d'une entreprise ou d'un établissement et être mise en place selon des calendriers individualisés. Chaque salarié concerné peut bénéficier de temps libre supplémentaire pendant la période basse de modulation avec par exemple une répartition du travail sur 4 jours ou l'octroi de jours de repos supplémentaires.

Lorsque les variations d'horaires entraînent, dans le cadre de la programmation, un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 33 ci-dessus et ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni à repos compensateur.

Seules les heures effectuées, sur l'année, au-delà de 1 607 heures ou sur une durée du travail proratisée si la période de modulation est inférieure à l'année ont la nature d'heures supplémentaires.

Cependant, le paiement de ces heures et de la majoration y afférente prévus à l'article 28 peuvent être remplacés, en tout ou partie, par l'octroi de jours de repos compensateurs de remplacement, ces heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

#### 34.2. Modalités de répartition des horaires et programmation de la modulation

34.2.1. En période de faible activité, la durée hebdomadaire peut varier de 0 à 35 heures. En période de pointe, la programmation de la durée hebdomadaire ne peut conduire à dépasser les limites fixées à l'article 32 du présent accord, sauf à entraîner les majorations dues pour les heures supplémentaires qui seraient ainsi effectuées.

34.2.2. La modulation est établie selon une programmation indicative préalable qui prévoit les périodes de haute et basse activités prévisibles par l'entreprise.

Cette programmation indicative fait l'objet d'une consultation pour avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, au plus tard 1 mois avant la mise en œuvre de la modulation. En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, la programmation indicative de la modulation est fixée par l'employeur et portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage dans le même délai.

Une fois par an, le chef d'entreprise communique aux représentants du personnel un bilan de l'application de la programmation de la modulation.

34.2.3. Compte tenu des caractéristiques de l'activité des entreprises de la branche soumises, comme indiqué dans le préambule du présent chapitre, à des variations importantes et soudaines de la charge de travail, le calendrier indicatif de la programmation peut faire l'objet de modifications en cours d'année. Les changements d'horaires qui en découlent sont portés à la connaissance des salariés concernés avec un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 7 jours ouvrés.

Toutefois, pour préserver la nécessaire réactivité de l'entreprise face à des variations d'horaires imposées par des circonstances imprévues, les horaires et heures de travail peuvent être modifiés en respectant un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 1 jour ouvré. Dans ce ou ces cas, au(x)quel(s) les employeurs s'engagent à conserver un caractère exceptionnel, il est alors fait appel en priorité à des salariés volontaires ou, à défaut, à des salariés désignés qui alors bénéficient d'une contrepartie, soit financière, soit sous la forme de repos, corres-

pendant à une majoration ou à des jours de repos compensateurs de 40 % des heures travaillées ayant spécifiquement fait l'objet d'une telle modification d'horaire. Ces jours de repos compensateurs sont pris à la convenance du salarié sans qu'ils puissent être accolés aux congés payés ou précéder ou suivre un jour férié.

Le refus du salarié d'une modification de ses horaires de travail dans le cadre des dispositions du présent article ne peut donner lieu à aucune sanction de quelque nature que ce soit dès lors qu'il est motivé par des obligations familiales impérieuses. »

Fait à Paris, le 28 février 2008.

(Suivent les signatures.)