

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

AVENANT DU 3 OCTOBRE 2013
RELATIF À LA REFONTE DE LA CONVENTION

NOR : ASET1450278M

IDCC : 1182

Entre :

La FFPP,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FGT CFTC ;

La FNCTT CFE-CGC ;

La FNPD CGT ;

La FETS FO,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Réécriture de l'intégralité 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, n° 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, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social 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 I^{er} 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.

En conséquence, les parties signataires remplacent les textes visés ci-dessus par le texte suivant :

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 8 MARS 2012

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 n° 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 n° 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 n° 35 du 29 avril 1999 relatif au compte épargne-temps, étendu par arrêté du 4 août 1999 ;
- l'avenant n° 23 du 7 mars 1994 relatif au déroulement de carrière, étendu par arrêté 30 juin 1994, et l'avenant n° 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.

PRÉAMBULE

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

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 salariés, 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 tous les établissements, entreprises, 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'entreprise ou d'établissement, 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 6 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.

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 30 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, la présente convention collective demeure en vigueur dans les conditions déterminées par l'accord intervenu.

A 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 6 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 contraires 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'absence, 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 au 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.

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.

Election 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 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 qui n'auraient pas été directement satisfaites ;
- 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 suggestions 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 2 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 6 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 maximale de 15 heures par mois dans les entreprises de plus de 50 salariés et de 10 heures au 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 de besoin, 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 15 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 ;
- 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.

A 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.

A la demande des organisations syndicales signataires, la FFPP 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 déplacement 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 2 journées par séance de la commission paritaire mixte 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 2 journées par commission paritaire nationale. Le plafond de remboursement est égal au barème URSSAF sur les frais de déplacement.

Chaque organisation syndicale signataire 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 FFPP, 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 prise 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 I^{ER}

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 leur 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 1 mois de présence pour toutes les catégories de salariés ;
- 1 mois après 2 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 avis 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. A 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 enga-

ger 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'embauche pendant 1 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

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 de 1 mois et un maximum de 8 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 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 2 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 :

- lorsque, 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 de 1 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 cumul 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

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.

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.

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 maximale de 1 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.

Attribution de points personnels

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, dont ils n'ont pas pour effet d'augmenter le nombre. Ils doivent figurer sur le bulletin de paie sur une ligne distincte.

L'attribution de ces points personnels ne peut en aucun cas donner lieu à un changement de niveau dans la grille indiciaire, de catégorie ou de position dans la nomenclature conventionnelle des emplois.

L'examen de la situation du salarié ayant notamment pour objet l'attribution éventuelle de points personnels et le nombre de ceux-ci est effectué par l'employeur tous les 3 ans sous réserve que les salariés n'aient pas bénéficié d'une promotion ou d'une attribution de points supplémentaires au cours de cette période.

Pour prétendre pouvoir obtenir des points d'indice supplémentaires, le salarié doit justifier auprès de la direction du port, au préalable et simultanément, des deux conditions suivantes :

1° L'entretien, l'amélioration, l'adaptation et la transmission de ses compétences professionnelles individuelles relatives aux ports de plaisance soit par :

- la participation à au moins un stage dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- l'obtention d'un brevet, certificat ou tout autre diplôme ayant un rapport direct avec l'emploi exercé dans le port ;
- la participation, en qualité de tuteur ou maître d'apprentissage, à la formation sous contrat d'un stagiaire ou d'un apprenti dans l'entreprise ;

2° Une appréciation favorable du salarié déterminée en fonction de critères établis par l'employeur.

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 II

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 handicapées 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 I.

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 6 mois : 1 semaine ;
- salarié dont l’ancienneté est de plus de 6 mois : 1 mois ;
- salarié dont l’ancienneté est de plus de 2 ans : 2 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 2 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 2 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

Indemnités de licenciement

Les dispositions relatives au personnel d'encadrement sont précisées dans l'annexe I.

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 1 année d'ancienneté percevront, conformément aux dispositions légales, une indemnité de licenciement égale à :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul est de 1/12 de la rémunération brute, primes et gratifications incluses des 12 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 3 derniers mois de travail. Dans ce cas, toutes primes ou gratifications ne sont prises en compte que *pro rata 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 de 1 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 III

EGALITÉ PROFESSIONNELLE. – EGALITÉ 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

Egalité 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 I^{ER}

DURÉE DU TRAVAIL

Article 22

Durées du travail et repos hebdomadaire

La durée du travail est de 35 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 6 jours, 5 jours et demi ou 5 jours sans que l'horaire journalier puisse excéder 10 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 6 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 12 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. – Multisalarier

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.

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. Multisalarier

Le multisalarier 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 main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec avis 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. A 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 à 1/12 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

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 1 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 II

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 26

Annualisation

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 1 594 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 de 1 semaine considérée notamment et qualitativement sur la répartition du temps de travail selon un délai de prévenance de 7 jours pouvant être ramené à 1 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 de 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, 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

Le compte épargne-temps peut permettre aux salariés de capitaliser des jours de repos non pris et/ou des éléments de salaire 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 droit 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 :

- d'un congé pour convenance personnelle ;
- d'un congé de longue durée (création d'entreprise, sabbatique...) ;
- d'un congé de fin de carrière ;
- d'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 indemnissables 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 I^{ER}

CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

Article 30

Congés payés

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

1. Droits au congé

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 2 jours et demi par mois de travail effectif ou période assimilée, soit 30 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 2 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 4 semaines consécutives, plus une 5^e semaine ne pouvant être accolée aux 4 semaines précédentes.

4. Fractionnement

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

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 2 jours de repos hebdomadaire.

Il est alors attribué par l'employeur 2 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 3.

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 équivalant 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^e année d'ancienneté : 1 jour ;
- dès la 6^e année d'ancienneté : 2 jours
- dès la 12^e année d'ancienneté : 3 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 premier jour d'embauche en contrat à durée indéterminée ou du premier 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 père et mère de famille

1. Congés pour enfant malade : maladie ou accident d'un enfant ou des enfants de moins de 16 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

- 2 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 18 ans à charge.
- 4 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 18 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 de un ou plusieurs enfants de moins de 10 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 avis de réception ou remise en main propre contre reçu, au moins 1 mois à l'avance en précisant le point de départ et la date de retour.

A 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 : 1 semaine ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- naissance et adoption d'un enfant du salarié : 3 jours ;
- décès du conjoint, d'un enfant du salarié : 1 semaine ;
- décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère du conjoint ou de la conjointe du salarié : 2 jours ;
- décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant du salarié : 1 jour.

Ces congés en jours ouvrables, sans condition d'ancienneté, doivent être pris dans un délai de 2 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 II

TRAVAIL DES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

Article 35

Traitement 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.

A 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 III

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 de maternité est fixée à 16 semaines pour une grossesse simple lorsque la salariée ou son foyer compte moins de 2 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 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 16 semaines après.

Le congé de maternité pourra être anticipé de 2 semaines en cas de grossesse pathologique. Elle peut être prolongée de 8 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 2 enfants, il convient, pour la durée du congé de maternité, de se reporter aux dispositions légales en vigueur.

Le congé de 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 de 1 heure par jour à compter du 4^e mois de grossesse.

De plus, il lui sera accordé en cours de journée un temps de pause à l'intérieur de l'établissement de 20 minutes par jour.

Les consultations prénatales, les séances de préparation à l'accouchement donneront lieu à 1 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 minimum 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 IV.

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 8 premières heures (soit de la 36^e à la 43^e 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 au 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. A défaut, les heures supplémentaires majorées lui seraient payées.

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

Article 40

Prime d'ancienneté

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 paie, à l'exclusion des compléments de rémunération et des points supplémentaires ou complémentaires constituant le salaire mensuel du salarié.

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 de 1 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 premier jour d'embauche en contrat à durée indéterminée ou du premier jour en contrat à durée déterminée si celui-ci a précédé l'embauche en durée indéterminée sans interruption entre les contrats successifs.

Pour les salariés à temps partiel, l'ancienneté est décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

La prime d'ancienneté est calculée sur le salaire de base de l'intéressé dans les conditions suivantes, 1,50 % après 2 années de présence plus 1,50 % toutes les 2 années supplémentaires avec un maximum de 18 %.

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.

Les règles de calcul de la prime d'ancienneté doivent également prendre en compte les dispositions conventionnelles antérieures.

Article 41

Indemnité de fin de carrière

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

- 1/10 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 1/12 de la rémunération brute, primes et gratifications incluses, des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 de la rémunération brute perçue au cours des 3 derniers mois de travail. Dans ce cas, toutes primes ou gratifications ne sont prises en compte que *pro rata 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 de 1 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 premier jour d'embauche en contrat à durée indéterminée ou du premier 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 paie, 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 de 1 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 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 15 ans de service ;
- la médaille d'or avec ruban bleu décernée après 20 ans de service ;
- la médaille de platine avec ruban bleu et jaune décernée après 30 ans de service.

Un diplôme est délivré à ses titulaires.

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

- 130 points d'indice, pour 15 ans de service ;
- 170 points d'indice, pour 20 ans de service ;
- 210 points d'indice, pour 30 ans de service.

Est notamment assimilé 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 salariés et à leur famille 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 de 1 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 au titre du 13^e 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 salarié, un capital égal à 2 années de son salaire de référence est versé en une seule fois aux ayants droit 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 salarié reconnu en état d'invalidité avant l'âge de départ en retraite et classé en 3^e 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^{re} 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 souscrits par les ports de plaisance doivent comporter des dispositions assurant le remboursement des frais de santé des salariés sur la base du ticket modérateur, assorti d'un dispositif de tiers payant.

Bénéficiaires

Tous les salariés du port, cadres et non-cadres, justifiant de 1 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 relatif à 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 1 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 salarié.

En application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relatif à 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 de 1 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 8^e 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 la sécurité sociale.

Le taux minimum de cotisation sera de 6 %. 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

Evaluation 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 cité 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.

ADDENDUM

L'ensemble des dispositions sur la formation professionnelle et regroupées au sein de l'annexe V sont :

- les articles 54 et 55 ;
- l'avenant n° 32 du 1^{er} octobre 1998, étendu par arrêté du 4 février 1999 et complété par avenant n° 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 n° 42 du 6 décembre 2001 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) – CQP « Agent portuaire technique ou administratif », étendu par arrêté du 7 octobre 2002.

L'ensemble des dispositions relatives à la classification (annexe II) toujours en vigueur sont :

- l'avenant n° 39 du 11 juillet 2001, étendu par arrêté du 5 novembre 2001 ;
- l'avenant n° 49 du 24 avril 2003, étendu par arrêté du 7 juin 2004 ;
- l'avenant n° 63 du 4 mai 2006, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008 ;
- l'avenant n° 67 du 14 septembre 2007, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008 ;
- l'avenant n° 68 du 14 septembre 2007, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008 ;
- l'avenant n° 74 du 9 décembre 2009, étendu par arrêté du 5 juillet 2012 ;
- l'avenant n° 75 du 9 décembre 2009, étendu par arrêté du 5 juillet 2012.

L'ensemble des dispositions relatives à la grille indiciaire (annexe III) toujours en vigueur sont :

- l'avenant n° 39 du 11 juillet 2001, étendu par arrêté du 5 novembre 2001 ;
- l'avenant n° 49 du 24 avril 2003, étendu par arrêté du 7 juin 2004 ;
- l'avenant n° 63 du 4 mai 2006, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008 ;
- l'avenant n° 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 n° 51 du 23 septembre 2003, étendu par arrêté du 5 mai 2004 ;
- l'avenant n° 54 du 15 juin 2004, étendu par arrêté du 28 juin 2005 ;
- l'avenant n° 54 du 15 juin 2004, étendu par arrêté du 28 juin 2005 ;
- l'avenant n° 55 du 8 décembre 2004, non étendu ;
- l'avenant n° 61 du 12 avril 2005, non étendu ;
- l'avenant n° 62 du 26 janvier 2006, non étendu ;
- l'avenant n° 66 du 16 janvier 2007, étendu par arrêté du 27 novembre 2007 ;
- l'avenant n° 69 du 14 septembre 2007, non étendu ;
- l'avenant n° 70 du 5 février 2008, étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2008 ;
- l'avenant n° 72 du 5 septembre 2008, non étendu ;
- l'avenant n° 73 du 19 janvier 2009, non étendu ;
- l'avenant n° 76 du 9 décembre 2009, non étendu ;
- l'avenant n° 79 du 11 janvier 2011, non étendu ;
- l'avenant n° 80 du 18 octobre 2011, étendu par arrêté du 5 juillet 2012 ;
- l'avenant n° 82 du 23 mai 2012, étendu par arrêté du 7 août 2012 ;
- l'avenant n° 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 n° 7 du 7 juillet 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1987 ;
 - l'avenant n° 77 du 29 juin 2011, étendu par arrêté du 30 mai 2013 ;
 - l'avenant n° 84 du 13 décembre 2012, étendu par arrêté du 30 mai 2013 ;
 - l'avenant n° 33 du 1^{er} octobre 1998, étendu par arrêté du 4 février 1999 ;
 - l'avenant n° 56 du 12 avril 2005, étendu par arrêté du 18 juillet 2005 ;
 - l'avenant n° 65 du 16 janvier 2007, étendu par arrêté du 19 février 2008 ;
 - l'avenant n° 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 n° 43 du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 26 mars 2003 ;
- l’avenant n° 53 du 15 juin 2004, étendu par arrêté du 18 juillet 2005 ;
- l’avenant n° 47 du 15 juin 2004, étendu par arrêté du 18 juillet 2005 ;
- l’avenant n° 71 du 5 septembre 2008, non étendu ;
- l’avenant n° 60 du 15 juin 2004, étendu par arrêté du 18 juillet 2005 ;
- l’avenant n° 44 du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 26 mars 2003 ;
- l’avenant n° 48 du 24 avril 2003, étendu par arrêté du 10 mai 2004 ;
- l’avenant n° 57 du 24 mai 2005, étendu par arrêté du 19 février 2008 ;
- l’avenant n° 58 du 12 avril 2005, étendu par arrêté du 18 juillet 2005 ;
- l’avenant n° 59 du 24 mai 2005, étendu par arrêté du 19 février 2008 ;
- l’avenant n° 52 du 11 février 2004, étendu par arrêté du 10 mai 2004.

Fait à Paris, le 3 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

DISPOSITIONS PROPRES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT

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 IV.

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 compétences, 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 :

- agents de maîtrise et cadres d'indice inférieur à 415 :
 - moins de 2 ans de présence : 2 mois ;
 - 2 ans et plus de présence : 3 mois ;
- cadres d'indice égal ou supérieur à 415 : 6 mois.

5. Indemnité de licenciement

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

- cadres d'indice 305 à 399 : 1 demi-mois de salaire par année de présence, maximum 20 mois ;

- cadres d'indice égal ou supérieur à 400 : 1 mois de salaire par année de présence, maximum 20 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 salarié 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

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 en 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.

A 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.

Table de concordance

ANCIENNE CONVENTION	NOUVELLE CONVENTION
Article 1 ^{er} Objet et champ d'application	Article 1 ^{er} Objet et champ d'application
Article 2 Durée. – Dénonciation. – Révision	Article 2 Durée. – Dénonciation. – Révision
Article 3 Avantages acquis	Article 3 Avantages acquis
Article 4 Publicité	Article 4 Publicité
Article 6 Liberté syndicale et liberté d'opinion	Article 5 Liberté d'expression. – Liberté syndicale et liberté d'opinion
Article 7 Exercice du droit syndical dans l'entreprise	Article 6 Exercice du droit syndical dans l'entreprise
Article 7 (partiel) Commissions paritaires	Article 8 Commissions paritaires
Article 8 Délégués du personnel	Article 7 Instances représentatives du personnel
Article 9 Comité d'entreprise	Article 7 Instances représentatives du personnel
Article 12 Embauchage	Article 9 Recrutement
Article 13 Période d'essai	Article 10 Période d'essai
Article 14 Remplacement temporaire	Article 11 Remplacement temporaire
Article 15 Cessation du contrat de travail	Article 15 Cessation du contrat de travail
Article 16 Cas particulier de rupture du contrat de travail	Article 16 Cas particulier de rupture du contrat de travail

ANCIENNE CONVENTION	NOUVELLE CONVENTION
Article 17 Délai-congé ou préavis	Article 17 Délais de préavis
Article 18 Priorités de réembauchage	Article 13 Priorités de réembauche
Article 19 Avancement. – Promotion. – Changement d'emploi	Article 14 Déroulement de carrière
Article 20 Travail à temps partiel	Article 12 Travail à temps partiel. – Multisalarial
Article 21 Service national et obligations militaires	
Article 22 Travailleurs sous contrat à durée déterminée	Article 12 Travail à durée déterminée. – Travail saisonnier
Article 23 Emploi des handicapés	Article 20 Emploi des salariés handicapés
Article 24 Cumuls	
Article 25 Travail des femmes. – Dispositions générales	Article 22 Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes
Article 26 Maternité	
Article 27 Congé de maternité	Article 37 Congé de maternité
Article 28 Conditions de travail des pères et mères de famille	Article 32 Congés et autorisations d'absence des père et mère de famille
Article 30 Durée du travail et repos hebdomadaire	Article 22 Durée du travail et repos hebdomadaire
Article 31 Congés payés	Article 30 Congés payés
Article 31 (partiel) Jours de congés pour ancienneté	Article 31 Jours de congés pour ancienneté
Article 32 Congés sans rémunération	Article 34 Congés sans rémunération
Article 33 Autorisations d'absences pour événements familiaux	Article 33 Autorisations d'absences pour événements familiaux
Article 34 Justification des absences	Article 36 Traitement des absences
Article 35 Jours fériés	Article 35 Traitement du dimanche et des jours fériés
Article 36 Equipes chevauchantes	Article 29 Travail par roulement
Article 37 Salaires	Article 38 Salaires

ANCIENNE CONVENTION	NOUVELLE CONVENTION
Article 38 Heures supplémentaires	Article 39 Heures supplémentaires
Article 39A Travail de nuit	Article 28 Travail de nuit
Article 39B Travail du dimanche et des jours fériés	Article 35 Traitement du dimanche et des jours fériés
Article 40 Prime d'ancienneté	Article 40 Prime d'ancienneté
Article 41 Indemnité de licenciement	Article 18 Indemnité de licenciement
Article 42 Allocation de départ en retraite	Article 41 Indemnités de fin de carrière
Article 43 Primes de fin d'année	Article 44 Prime de fin d'année
Article 44 Primes pour travaux pénibles	Article 42 Primes pour travaux pénibles
Article 45 Prime de panier	
Article 46 Allocation à l'occasion du mariage	Article 43 Prime de panier
Article 47 Habillement	Article 49 Vêtements de travail
Article 49 Comité d'hygiène et de sécurité	Article 7 Instances représentatives du personnel
Article 50 Médecine du travail	
Article 51 Indemnisation de la maladie	Article 47 Indemnisation de la maladie
Article 52 Retraite complémentaire	Article 48 Retraite complémentaire
Article 54 Apprentissage	Annexe V
Article 55 Formation professionnelle et permanente	Annexe V
Article 57 Commission nationale paritaire	Article 8 Commission paritaire nationale
Article 58 Dépôt légal	
Article 59 Adhésion	
Article 60 Date d'application	