

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

ACCORD-CADRE DU 20 JUIN 2018
RELATIF À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE À PARTIR DE 2018

NOR : ASET1850909M
IDCC : 1182

Entre :

FFPP,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 31 janvier 2018 afin d'étudier, pour la branche des ports de plaisance, les éléments des ordonnances n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Afin de répondre aux obligations légales de négociation au sein de la branche et aux intérêts des entreprises de la branche des ports de plaisance quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

Détermination des thèmes de négociation au sein de la branche et périodicité

1.1. Salaires

Les partenaires sociaux s'engagent à des négociations sur les salaires minimaux hiérarchiques – soit sur la valeur du point applicable.

Ainsi ils s'engagent à inscrire ce point à l'ordre du jour de l'une au moins des commissions paritaires par année civile.

1.2. Conditions de travail – gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

Les partenaires sociaux ont signé un accord-cadre sur la pénibilité le 8 juin 2017.

Les partenaires sociaux considèrent que le présent accord s'inscrit dans cette démarche globale de conditions de travail et d'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Ils s'engagent à négocier ces deux domaines indépendamment, avec une périodicité maximale de 4 ans.

1.3. Mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Les partenaires sociaux sont conscients que l'emploi des travailleurs handicapés représente un enjeu majeur de la responsabilité des entreprises et souhaitent voir développer des actions en vue de favoriser l'insertion de travailleurs handicapés au sein de chaque entreprise.

Le handicap est défini comme toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Tout employeur qui occupe au moins 20 salariés au 31 décembre, doit employer des personnes handicapées ou assimilées dans la proportion de 6 % de son effectif total.

Il s'agit de tout employeur quel que soit son statut public ou privé.

L'employeur peut s'acquitter de son obligation de diverses façons :

- emploi direct de personnes handicapées ;
- accueil de stagiaires au titre de la formation professionnelle ;
- recours à des contrats de fourniture ou de sous-traitance avec le milieu protégé ou avec des travailleurs indépendants handicapés ;
- versement d'une contribution à l'AGEFIPH ;
- conclusion d'un accord prévoyant un plan annuel ou pluriannuel en faveur des personnes handicapées.

Ainsi, les entreprises de la branche des ports de plaisance peuvent mettre en œuvre différents programmes d'actions – étant entendu que certaines fonctions peuvent nécessiter des conditions d'aptitude particulière :

- l'embauche de personnes reconnues handicapées et leur accompagnement pour une meilleure insertion professionnelle ;
- le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés ;
- le soutien favorisant la formation professionnelle des handicapés.

Les personnels qui deviendraient handicapés ou dont le handicap viendrait à s'aggraver au cours de leur carrière devront faire l'objet d'une attention particulière et l'entreprise devra tout mettre en œuvre pour assurer leur maintien dans l'activité.

Les entreprises devront favoriser le développement des compétences des personnes handicapées par la voie de la formation professionnelle.

Les entreprises pourront s'appuyer sur les réseaux généralistes ou spécialisés de l'emploi des handicapés, notamment AGEFIPH ou Cap emploi.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier ce sujet avec une périodicité maximale de 4 ans.

1.4. Examen de la nécessité de réviser les classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de mixité des emplois

Les partenaires sociaux ont signé un accord sur la nomenclature des emplois le 18 octobre 2017.

Les entreprises de la branche des ports de plaisance doivent mettre en application cet accord avant le 31 décembre 2018. Chaque salarié de la branche sera positionné selon ses compétences, ses qualifications et les missions qu'il accomplit.

Les signataires s'engagent à renégocier ce sujet avec une périodicité maximale de 5 ans.

1.5. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
et mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées

La branche des ports de plaisance ne dispose pas d'observatoire national permettant d'établir un constat chiffré des rémunérations propres aux salaires des hommes et des femmes.

Les partenaires sociaux décident d'établir ce constat au sein de la commission paritaire nationale au cours de l'année 2018 au regard de chiffres recensés par cette commission.

À partir de ce constat, les partenaires sociaux mesureront l'éventuel écart de rémunération et mettront en œuvre des mesures de réduction si nécessaire.

Ils s'engagent à renégocier ce sujet avec une périodicité maximale de 4 ans.

1.6. Priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle
Mutualisation des fonds de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux ont signé un accord sur la formation professionnelle le 19 novembre 2015.

Ils s'engagent à renégocier ce sujet avec une périodicité maximale de 4 ans.

1.7. Institution d'un ou plusieurs PEI ou PERCOI

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'il n'existe pas d'accord de branche conclu dans ce domaine.

En conséquence, ceux-ci s'engagent à inscrire ce point à l'ordre du jour d'une commission paritaire au sein de l'année 2018.

Ils s'engagent à renégocier ce sujet avec une périodicité maximale de 5 ans.

Article 2

Sécurisation des dispositions édictées dans la convention collective nationale des ports de plaisance

2.1. Les partenaires sociaux réaffirment le caractère obligatoire des dispositions édictées dans la convention collective des ports de plaisance sur :

- les garanties collectives complémentaires (art. 46 à 48) :
 - article 46 – Prévoyance ;
 - article 47 – Indemnisation de la maladie ;
 - article 48 – Retraite complémentaire,
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (art. 10 – Période d'essai).

2.2. Les partenaires sociaux s'engagent à négocier sur l'organisation du travail
et du temps de travail avant le 31 décembre 2019

Article 3

Dispositions relatives au contrat à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions légales relatives aux contrats à durée déterminée et réaffirment le caractère obligatoire de celles-ci au sein de la branche des ports de plaisance.

Les différents cas de recours aux contrats à durée déterminée dans les entreprises relevant de la convention collective des ports de plaisance sont les suivants :

- remplacement pour toute absence ou suspension temporaire du contrat de travail sauf en cas de salarié gréviste ;
- remplacement pour passage provisoire à temps partiel ;
- remplacement d'un CDI quittant définitivement l'entreprise avant la suppression de son poste sous 24 mois ;
- relais après départ définitif d'un salarié sous CDI dans l'attente de l'arrivée d'un CDI pressenti ;
- travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- exécution d'une tâche occasionnelle non durable ;
- autre accroissement temporaire d'activité.

La durée maximale de ces différents contrats est de 18 mois. Cette durée inclut 2 renouvellements maximum peu importe la durée du contrat initial et de chacun des renouvellements.

Les entreprises de la branche des ports de plaisance peuvent également recourir à des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier pour les emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Ces dispositions s'inscrivent dans le prolongement de l'accord sur le travail saisonnier signé le 6 décembre 2017.

La durée maximale de ces différents contrats est de 8 mois, de mars à octobre. Cette durée inclut 2 renouvellements maximum peu importe la durée du contrat initial et de chacun des renouvellements.

Les partenaires sociaux rappellent qu'un CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Aussi il n'est pas possible, sauf exceptions, d'avoir recours sur le même poste de travail à un nouveau contrat à durée déterminée avec le même salarié ou un salarié différent avant l'expiration d'un délai correspondant :

- au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat initial (renouvellement inclus) est de 14 jours ou plus ;
- à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat (renouvellement inclus) est inférieure à 14 jours.

Ce délai de carence ne s'applique pas en cas de :

- nouvelle absence du salarié remplacé ;
- travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- emplois saisonniers ;
- contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ;
- rupture anticipée du contrat du fait du salarié ;
- refus par le salarié du renouvellement de son contrat pour la durée du contrat non renouvelé.

Article 4

Dispositions relatives aux indemnités de rupture du contrat de travail en cas de licenciement

L'article 18 de la convention collective des ports de plaisance est annulé et remplacé par l'article suivant :

« Article 18

Indemnités de licenciement

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

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

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans inclus ;
- 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul est 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 qu'au *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. »

Article 5

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément prévu pour les entreprises de moins de 50 salariés que les dispositions de cet accord de branche s'appliquent directement à ces entreprises et ce sans dérogation possible.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être modifié ou dénoncé selon les dispositions légales.

Article 7

Notification. – Dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 juin 2018.

(Suivent les signatures.)