

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**
(13 octobre 2020)

Accord du 13 octobre 2020
relatif à l'aménagement du temps de travail
sur une période supérieure à la semaine

NOR : ASET2051004M

IDCC : 3236

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, la fédération des industries nautiques et les organisations syndicales de salariés, se sont réunis afin d'élaborer et de négocier un accord portant sur l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de favoriser le maintien et le développement de l'emploi, de répondre aux aspirations des salariés et d'améliorer leurs conditions de vie tout en développant la compétitivité des entreprises en tenant compte de leurs spécificités.

Par les présentes dispositions, les parties signataires manifestent leur prise en compte de la demande des entreprises de pouvoir s'organiser dans un cadre plus large que la semaine afin de répondre, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, aux variations d'activité liées aux contraintes du marché et aux attentes de leurs clients. Parallèlement, il est affirmé ici la volonté de privilégier l'emploi salarié, de lutter contre la précarité de l'emploi et de donner la priorité à l'emploi permanent dans les entreprises.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques du 13 octobre 2020 (IDCC 1423).

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet :

- de déterminer le cadre et les règles de mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
- conformément à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Les entreprises dont la charge de travail est soumise à des fluctuations peuvent recourir à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine dans les conditions fixées dans le présent accord.

Article 3 | Formalités de mise en œuvre

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine doit être négociée en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à défaut d'accord d'entreprise, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine pourra être mis en place selon le régime ci-dessous, après information préalable du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence de comité social et économique, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

Article 4 | Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs.

Article 5 | Limites de la durée du travail

Les limites de la durée du travail sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, dans la limite maximale de 10 heures par jour et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures sur 1 semaine quelconque.

Article 6 | Modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail

Les variations d'horaires seront programmées selon des calendriers collectifs ou individualisés, si l'activité des salariés concernés le justifie.

Ces calendriers devront indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année, en précisant les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire sera susceptible de dépasser l'horaire légal hebdomadaire.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaire sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié. Un accord collectif d'entreprise

ou d'établissement pourra prévoir d'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés concernés, au plus tard 1 mois avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

Article 7 | Conditions et délai de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail

En cours de période, les salariés concernés sont informés des changements de durée ou de leur horaire, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés.

Article 8 | Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est lissée sur la base de l'horaire légal moyen hebdomadaire calculé sur le mois, ou de l'horaire moyen inférieur.

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, afin que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération. Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire légal moyen hebdomadaire ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

Article 9 | Heures excédentaires sur la période de décompte

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine, est fixé à 120 heures par an et par salarié. Ce contingent est fixé pour une durée de 3 ans et fera l'objet d'un réexamen au vu de la situation de l'activité et de l'emploi dans la branche. Ce réexamen sera effectué sur la base des recommandations d'une commission de suivi réunissant les parties signataires du présent accord.

Pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures.

Chacune de ces heures ouvre droit à une majoration de salaire et, éventuellement, à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit. Le paiement de ces heures excéden-

taires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 34 de la présente convention.

Article 10 | *Activité partielle sur la période de décompte*

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur, après avoir préalablement mis en œuvre toute mesure légale visant à limiter le recours à l'activité partielle, pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques d'activité partielle dans les conditions législatives et réglementaires applicables.

L'employeur pourra, après consultation du comité social et économique, interrompre le décompte annuel du temps de travail. En l'absence de comité social et économique, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

Article 11 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12 | *Révision*

Le présent accord est révisable selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Des négociations portant sur l'objet du présent accord doivent s'engager dans un délai de 3 mois après la réception de la demande de révision.

La demande de révision du présent accord n'entraîne pas la suspension des effets des dispositions visées par ladite demande.

À défaut d'accord dans les 6 mois suivant la date d'ouverture des négociations, la demande de révision sera réputée caduque.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord et dans les 6 mois suivants la dernière révision.

Article 13 | *Dénonciation*

La présente convention peut être dénoncée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle ne peut émaner que d'une partie signataire.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un tout indivisible et qu'il ne saurait, en conséquence, faire l'objet d'une dénonciation partielle. La dénonciation doit s'accompagner d'une proposition alternative d'accord portant sur le même objet.

La dénonciation doit être notifiée aux autres organisations signataires de l'accord, dans un délai de 3 mois commençant au lendemain du jour de dépôt de la demande auprès des instances compétentes, par lettre recommandée avec accusé de réception. L'absence de notification à l'une des parties est une cause de nullité de la demande.

La demande de dénonciation n'entraîne pas la suspension des effets des dispositions visées.

Sauf accord contraire des parties, en cas de dénonciation, la convention collective ou les dispositions visées resteront en vigueur pendant un délai maximum de 12 mois suivant la date d'effet de la dénonciation.

Article 14 | *Extension de l'accord*

Les parties demandent l'extension du présent accord auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 15 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 13 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)