

Convention collective nationale

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

Avenant du 11 février 2022
relatif aux diverses modifications de la convention

NOR : ASET2250275M

IDCC : 3236

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Ayant pris connaissance de l'arrêté du 10 novembre 2021 portant extension de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236) du 13 octobre 2020, des dispositions exclues de l'extension ou étendues sous réserve, les partenaires sociaux de la branche, désireux de corriger certaines de ces dispositions afin de garantir aux entreprises comme aux salariés une sécurité juridique, sont convenus de conclure le présent accord rectificatif.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui de la convention collective de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236), tel que défini dans son article 1^{er} du chapitre I^{er} dans sa version modifiée par le présent texte.

Article 2 | Corrections

1. Les termes « , 32.30 » figurant au 9^e alinéa de l'article 1^{er} « Champ d'application », et les termes « et/ou la location d'autres articles de sport » figurant au 12^e alinéa du même article sont supprimés.

2. L'article 5 « Dénonciation » est réécrit comme suit :

« La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque partie signataire et donne lieu à dépôt auprès des services du ministère du travail conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

La dénonciation peut porter sur la convention collective totale ou uniquement sur certaines dispositions et accords à durée indéterminée et doit être accompagnée d'une proposition de texte remplaçant les dispositions visées.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. »

3. Le 6^e alinéa de l'article 7.1 « Missions de la CPPNI » est réécrit comme suit :

« Elle établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, aménagement et répartition des horaires, en matière de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés ainsi qu'en matière de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

4. L'article 7.2.1 « Composition de la CPPNI » est réécrit comme suit :

« Au sein de la CPPNI, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche peut désigner quatre délégués qui bénéficient d'une indemnisation de leurs frais de déplacement pour participer aux réunions. En outre, chaque organisation syndicale peut désigner un nombre complémentaire de délégués ainsi que des représentants fédéraux, sans que ces derniers puissent bénéficier, dans ce cas, de l'indemnisation de leurs frais de déplacement.

Dans le cadre de sa mission de représentation de la branche, la CPPNI peut décider de fixer sa composition à un représentant de chacune des organisations syndicales et d'un nombre identique de représentants de l'organisation professionnelle.

Les frais de déplacement sont remboursés par la fédération des industries nautiques, dans les limites et conditions fixées par l'avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires. Les salariés représentants des organisations représentatives d'employeurs en bénéficient dans les mêmes conditions que les représentants des organisations de salariés. »

5. L'article 7.2.2 « Autorisations d'absence des représentants des organisations syndicales » est réécrit comme suit :

« 2.2. Autorisations d'absences des représentants des organisations syndicales ou d'employeurs

Les salariés représentants des organisations syndicales, ou des organisations d'employeurs, et participant à la CPPNI, bénéficient des autorisations d'absence nécessaires.

Ces absences sont traitées et indemnisées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les employeurs concernés sont prévenus par écrit, par les organisations syndicales de salariés, ou d'employeurs, au moins une semaine à l'avance, sauf empêchement justifié par la brièveté du délai de convocation de la CPPNI. »

Le dernier alinéa de l'article 7.2.2 est donc supprimé.

6. À la dernière phrase du 8^e alinéa de l'article 13 « Exercice du droit syndical dans l'entreprise », les termes « , ou non, au cours des trois années précédentes » sont supprimés.

7. Dans le troisième alinéa de l'article 14 « Taux de contribution patronale au financement du dialogue social dans la branche », les termes « 0,02 % » sont remplacés par « 0,016 % ».

8. Au deuxième alinéa de l'article 20 « Moyens », les termes « , en aucun cas, » sont supprimés.

9. Le troisième alinéa de l'article 20 « Moyens » est réécrit comme suit :

« Pour alimenter le budget de fonctionnement du comité social et économique, l'employeur lui verse en outre une subvention d'un montant annuel équivalent 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à moins de deux mille salariés, et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins deux mille salariés. »

10. Le premier alinéa de l'article 23 « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », est réécrit comme suit :

« Le principe d'égalité professionnelle s'applique dans les relations individuelles et collectives du travail. L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il agit de concert avec les instances de représentation du personnel dans cette voie. »

11. À l'article 34 « Heures supplémentaires », est supprimée la 2^e phrase du 1^{er} alinéa du paragraphe 1 « Ce contingent ne s'applique pas dans le cas d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ».

12. Le premier paragraphe de l'article 37 « Forfait définit en jour », est réécrit comme suit :

« Conformément aux dispositions du code du travail, une convention individuelle de forfait en jours peut être conclue :

- avec 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 ;
- avec les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Dans le respect de ces critères, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours les salariés relevant à minima du niveau IV, premier échelon, de la grille de classification de l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois annexé à la présente convention collective. »

13. Le 14^e paragraphe de l'article 37 « Forfait défini en jours », ainsi rédigé « Le droit à la déconnexion, tel qu'il est prévu dans la présente convention, s'applique au salarié sous convention de forfait en jours. », est complété par les termes suivants :

« Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Ces modalités peuvent consister en l'instauration de règles d'utilisation des outils numériques, ou de leur paramétrage spécifique, pour assurer une déconnexion efficiente, et notamment en la mise en place des pratiques énumérés au 4 de l'article 63 de la présente convention. »

14. À la suite du 16^e alinéa de l'article 37 « Forfait défini en jours », ainsi rédigé :

« Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé. » ;

Sont introduits les alinéas suivants :

« La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 21,67.

Pour les absences non assimilées à du temps de travail effectif, non rémunérées ou non indemnisées, la déduction suivante sera appliquée : rémunération mensualisée forfaitaire/21,67 par jour d'absence.

En cas d'arrivée en cours de période, il sera appliqué une déduction sur la rémunération mensuelle forfaitaire égale à la valeur d'une journée entière de travail multipliée par le nombre de jours d'absence sur le mois considéré.

En cas de départ en cours de période, il sera appliqué une déduction sur la rémunération mensuelle forfaitaire égale à la valeur d'une journée entière de travail multipliée par le nombre de jours d'absence sur le mois considéré.

En cas de départ en cours de période, dans l'hypothèse où le salarié quitte la société :

- sans avoir disposé de tout ou partie des jours de repos auxquels il a droit, à proportion de la période de référencée écoulée, une indemnité compensatrice lui sera versée.
- en ayant bénéficié de plus de jours de repos que ceux auxquels il pouvait prétendre, à proportion de la période de référence écoulée, une déduction sera opérée sur son solde de tout compte concernant ces jours de repos pris et indus. »

15. Le premier paragraphe de l'article 37 *bis* « Forfait assis sur un horaire annuel », est réécrit comme suit :

« Conformément aux critères posés par le code du travail, une convention individuelle de forfait en heures peut être conclue :

- avec les cadres 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 ;
- avec les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Dans le respect de ces critères, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jour les salariés relevant à minima du niveau IV, premier échelon, de la grille de classification de l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois annexé à la présente convention collective. »

16. Au troisième alinéa de l'article 47 « Possibilité de fractionner le congé de présence parentale », les termes « Aucun de ces jours ne peut être fractionné » sont remplacés par les termes « Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner ».

17. Les trois premiers paragraphes de l'article 55.3.2 « Indemnisation de la maladie ou de l'accident pour les employés, techniciens et agents de maîtrise », sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Les absences pour maladie ou accident sont indemnisées par l'employeur, sous réserve d'être prises en charge par la sécurité sociale, dans les conditions ci-après :

a) Lorsque le salarié a plus de 1 an et moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- pendant les 45 premiers jours d'arrêt, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, à raison de 100 % de la rémunération ;
- pendant les 30 jours suivants à raison de 75 % de cette même rémunération.

b) Lorsque le salarié a 5 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée de ces périodes d'indemnisation est portée à :

- 60 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 45 jours pour l'indemnisation à 75 %.

c) Lorsque le salarié a 15 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée de ces périodes d'indemnisation est portée à :

- 75 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 60 jours pour l'indemnisation à 75 %.

d) Lorsque le salarié a 21 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée et les taux de ces périodes d'indemnisation sont portées à :

- 75 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 60 jours pour l'indemnisation à 75 % ;
- 5 jours pour l'indemnisation à 66 %.

e) Lorsque le salarié a 26 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée et les taux de ces périodes d'indemnisation sont portées à :

- 75 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 5 jours pour l'indemnisation à 90 % ;
- 60 jours pour l'indemnisation à 75 % ;
- 20 jours pour l'indemnisation à 66 %.

f) Lorsque le salarié a 31 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée et les taux de ces périodes d'indemnisation sont portées à :

- 75 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 15 jours pour l'indemnisation à 90 % ;
- 60 jours pour l'indemnisation à 75 % ;
- 30 jours pour l'indemnisation à 66 %.

18. À l'article 60 « Départ à la retraite », les termes « En cas de départ à la retraite, le préavis prévu est celui fixé par l'article 58 ou 68 de la présente convention. » sont supprimés et remplacés par les alinéas suivants :

« En cas de mise à la retraite, le préavis prévu est celui fixé pour le licenciement aux articles 58 et 68 de la présente convention.

En cas de départ volontaire à la retraite, le préavis est celui fixé pour la démission aux articles 58 et 68 de la présente convention, à l'exception :

- des agents de maîtrise dont l'ancienneté est inférieure à deux ans, pour lesquels la durée du préavis est d'un mois ;
- des cadres, pour lesquels la durée du préavis est d'un mois pour ceux dont l'ancienneté est inférieure à deux ans, et de deux mois pour ceux dont l'ancienneté est de deux ans et plus. »

19. Au deuxième alinéa de l'article 68 « Préavis de rupture du contrat de travail », à la suite les termes « la durée du préavis est de trois mois », sont introduits les termes « , sous réserve des dispositions spécifiques prévues à l'article 60 en cas de départ à la retraite ».

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant rentre en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 5 | Publicité et extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail.

Article 6 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la Branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Fait à Paris, le 11 février 2022.

(Suivent les signatures.)