
Brochure n° 3183 | Convention collective nationale

IDCC : 1182 | **PORTS DE PLAISANCE**

Accord du 31 mai 2023

relatif à l'organisation du travail

NOR : ASET2350657M

IDCC : 1182

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

FFPP,

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 :

Par le présent accord, les parties conviennent des principes et des modalités à mettre en œuvre pour parvenir à une nouvelle organisation du temps de travail. Celle-ci s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale étendue des ports de plaisance qu'il s'agisse d'établissements publics ou d'entreprises privées. Celle-ci doit être en adéquation avec les métiers, l'environnement de travail et l'offre de services de chaque entreprise ou service portuaire.

Le cadre prévu dans cet accord vise à concilier les obligations liées au fonctionnement du service public, du service au client et notamment de l'accueil des plaisanciers, et un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en garantissant une organisation prévisible et équitable du temps de travail.

Le présent accord s'applique de manière directe dans les entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, les entreprises de plus de 50 salariés devront transposer le présent accord de branche par un accord d'entreprise.

Article 1^{er} | Objet de l'accord

Cet accord s'applique à l'ensemble des personnels salariés des entreprises relevant de la convention collective des ports de plaisance.

Chapitre 1^{er} Durée du travail

Article 2 | Décompte du temps de travail effectif

En application des dispositions légales en vigueur, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Pour les salariés à temps plein, la durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, soit 1 594 heures par an.

Les heures sont décomptées du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Article 3 | Délimitation du temps de travail effectif

1. Les temps de pause

Le temps de pause est fixé en fonction de la durée consécutive de travail :

- au-delà d'un temps de travail consécutif de 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes ;
- au-delà d'un temps de travail consécutif de 8 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 30 minutes ;
- au-delà d'un temps de travail consécutif de 10 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 40 minutes.

Ce temps de pause est inclus dans le temps de travail et doit être pris sur le lieu de travail, afin d'être disponible pour des interventions.

Il est assimilé à du temps de travail effectif.

2. Les temps d'habillage et de déshabillage

Les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du temps de travail effectif mais ils sont assimilés à du temps de travail effectif si le port d'une tenue est obligatoire dans l'entreprise et que le salarié a l'obligation de se changer sur son lieu de travail.

3. Les temps de déplacement

Le trajet domicile/lieu de travail habituel n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois en cas de trajet inhabituel domicile/lieu de travail, notamment pour formation, le temps de trajet doit faire l'objet d'une contrepartie financière ou sous forme de repos si ce temps dépasse le temps habituel de travail domicile/lieu de travail et s'il doit s'effectuer en dehors des horaires habituels de travail.

Cette contrepartie est négociée entre l'employeur et le salarié concerné.

Article 4 | Durées maximales de travail et repos hebdomadaire

1. Décompte de la durée du travail

Le décompte de la durée du travail se fait dans la semaine civile soit du lundi 0h au dimanche 24h.

2. Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 12 heures.

3. Durée maximale hebdomadaire

La durée du temps de travail effectif ne peut dépasser 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

4. Repos quotidien et amplitude du travail

Chaque salarié bénéficie entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives, soit une amplitude maximale de travail de 13 heures.

5. Repos hebdomadaire

Un salarié ne doit pas travailler plus de 6 jours consécutifs, indépendamment de la semaine calendaire et doit bénéficier d'au moins 1 jour de repos par semaine correspond au minimum à 35 heures consécutives de repos.

Article 5 | *Astreintes*

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, à une distance raisonnable, 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 un 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 selon le barème suivant proratisée selon la durée du travail :

- pour une journée d'astreinte de 8h00 à 20h00 est équivalent à 6 points ;
- Pour une nuit d'astreinte de 20h00 à 8h00 est équivalent de 8 points ;
- Pour un week-end d'astreinte du vendredi 20h00 jusqu'au lundi matin 8h00 est un équivalent de 15 points ;
- Pour une semaine d'astreinte du lundi 8h00 au lundi suivant 8h00 est un équivalent de 40 points.

Le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul du repos quotidien et du repos hebdomadaire.

Article 6 | *Interventions d'urgence hors périodes travaillées*

Le salarié peut être appelé à travailler, à la demande de son employeur, en dehors de son temps de travail pour des interventions de sécurité ou d'urgence.

Ainsi, au-delà des astreintes, il peut être demandé aux salariés certaines interventions d'urgence en cas d'avarie, de conditions météo mettant en danger la sécurité des infrastructures portuaires ou des bateaux, ou de toute autre situation pouvant mettre en danger la sécurité des biens ou des personnes.

Le temps d'intervention et le temps de trajet constituent du temps de travail.

Le salarié qui sera intervenu aura alors droit à une prime exceptionnelle de sujétion correspondant à 20 points d'indice.

Chapitre 2 Aménagement du temps de travail

Article 7 | Annualisation

Conformément aux dispositions du code du travail, le temps de travail peut être mesuré et décompté sur une période de 12 mois.

La période de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Ainsi, l'horaire collectif, à savoir 35 heures de travail hebdomadaire, correspond à la durée annuelle de travail effectif de 1 594 heures.

Cette durée annuelle est proratisée pour les salariés à temps partiel conformément à leur taux d'emploi.

1. Répartition et décompte du temps de travail

Un planning prévisionnel annuel sera établi pour chaque salarié avant le 15 décembre de l'année précédente sur la base de 1 594 heures travaillées en tenant compte des fluctuations d'activités.

Les parties conviennent d'organiser le temps de travail autour d'une individualisation de l'annualisation liée aux nécessités du service, comme l'accueil et le service au public. Ainsi, et pour garantir une application de cet accord commune à tous et sans rupture d'égalité, le décompte du temps de travail est mesuré individuellement par des outils dont l'usage s'impose, soit sur support papier, soit par voie numérique.

2. Délai de prévenance des changements d'horaires

Le planning prévisionnel annuel pourra être révisé tous les trimestres et tous les mois par l'entreprise afin de tenir compte des évolutions qui n'auraient pas pu être envisagées lors de l'établissement de ce planning prévisionnel.

En cas de circonstances imprévisibles rendant nécessaire une modification immédiate de la programmation, les salariés concernés seront avertis au moins 48 heures à l'avance.

En cas de non-respect de ce délai de prévenance pour nécessité de service, le salarié se verra appliquer une compensation correspondant à 100 % de ses heures travaillées cette journée si celle-ci se déroule le samedi ou le dimanche.

3. Décompte des absences

Les congés supplémentaires acquis en début d'année doivent être déduits des 1 594 heures annuelles à concurrence de 7 heures par journée.

Il s'agit, notamment, des congés pour ancienneté, des congés pour enfants ou des congés supplémentaires acquis au titre d'un accord d'entreprise ou d'accords locaux.

Les autres absences comme les congés pour événements familiaux, fractionnement, les absences pour maladie, maternité, accident de travail se décomptent selon le temps planifié les jours concernés par cette absence.

4. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

5. Heures supplémentaires

Comme l'annualisation a pour objectif d'adapter les charges de travail en fonction du temps de travail effectif, le recours aux heures supplémentaires doit revêtir un caractère exceptionnel.

Les heures supplémentaires doivent être faites exclusivement à la demande de l'employeur ou effectuées avec son accord écrit. Les heures supplémentaires se déclenchent :

- à la semaine, à partir de 41 heures de travail effectif ;
- à la fin de la période d'annualisation, soit le 31 décembre, à partir de 1 594 heures de travail effectif.

Les heures accomplies au-delà de la durée hebdomadaire de travail de 41 heures sont rémunérées avec les majorations afférentes au taux conventionnel en vigueur avec le bulletin de salaire du mois suivant la réalisation de ces heures. Le paiement de ces heures peut être remplacé, en accord avec le salarié, par un repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente. Elles ne s'imputent pas sur le décompte annuel.

Les heures effectuées au-delà des 1 594 heures sont payées au taux majoré en vigueur au jour de la résiliation de ces heures. Elles peuvent également être mises dans le compte épargne temps.

6. Décompte des heures en fin de période de référence

S'il est constaté en fin de période, soit le 31 décembre, que le temps réel effectué est supérieur à la durée moyenne hebdomadaire prévue, il est convenu que ces heures feront l'objet d'un paiement en heures supplémentaires avec les majorations afférentes.

Lorsque l'horaire effectué en fin de période est inférieur à l'horaire de référence du salarié, les heures non travaillées ne peuvent être reportées sur la période suivante et elles n'ont pas d'incidence sur la rémunération du salarié.

7. Départ et/ou arrivée en cours de période

Le calcul du temps de travail pour les personnels arrivant ou partant en cours de période se fait au prorata du temps de présence selon le nombre de jours de présence dans la période au regard du nombre de jours calendaires.

Article 8 | *Forfait en jours*

Au préalable il est rappelé que les parties signataires ont négocié cet article dans le respect des principes fondamentaux suivants :

- la directive CE du 4 novembre 2003 ne permettant aux états membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
- l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'union européenne qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;
- les dispositions du code du travail définissant le recours aux conventions de forfaits en jours sur l'année.

1. Champ d'application

Le présent article s'applique aux salariés autonomes dans l'organisation de leur travail et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction.

2. Conditions de mise en place

La convention de forfait est obligatoirement écrite.

Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé.

Elle doit comporter :

- la mention de l'accord collectif relatif au forfait jours ;
- l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ;
- la nature des missions ;
- la période de référence du forfait ;
- le nombre de jours travaillés dans la période ;
- la rémunération contractuelle ;
- les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié.

3. Décompte du temps de travail

Les conventions individuelles de forfait ne doivent pas dépasser 218 jours par an, journée de solidarité incluse.

Ce chiffre de 218 jours correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à ses congés payés.

4. Rémunération

La rémunération mensuelle est versée forfaitairement pour le nombre annuel de jours d'activité visés ci-dessus.

Compte tenu de la variation du nombre de jours travaillés d'un mois sur l'autre, la rémunération est lissée indépendamment du nombre de jours réellement travaillés.

5. Décompte des journées de travail

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire, mis en place par l'employeur.

6. Organisation de l'activité et repos

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire, à la durée quotidienne maximale de travail et à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Cependant, le salarié doit organiser son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien continu de 11 heures entre 2 journées de travail et un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que ces durées minimales de repos n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'employeur veillera à assurer le respect des temps de repos.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos et des temps de repos en général implique pour ce dernier un droit à la déconnexion des outils de communication à distance. Aussi l'employeur s'assurera de l'effectivité du droit à la déconnexion.

7. Suivi

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les recours aux conventions de forfait jours, ainsi que sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

Afin de garantir le respect de la santé, de la sécurité, du repos et de l'articulation vie professionnelle et vie privée, sans pour autant réduire l'autonomie du salarié, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Un entretien de suivi est organisé au minimum deux fois par an et en cas de difficulté contractuelle ou à la demande du salarié.

Article 9 | *Travail 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.

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.

Les parties conviennent ainsi que ces journées de travail ne bénéficient pas d'une rémunération particulière différente des autres journées de travail.

Par dérogation légale et conformément aux dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail, le travail du 1^{er} mai est majoré de 100 %. Ainsi, les salariés qui travaillent le 1^{er} mai bénéficient d'une rémunération exceptionnelle. L'employeur doit leur verser en plus du salaire correspondant au travail accompli, une indemnité d'un montant égal.

Toutefois, afin de prendre en compte la contrainte relative au nombre de dimanches et de jours fériés travaillés dans l'année pour le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, il est prévu une compensation dans les conditions suivantes :

Au-delà de 18 dimanches travaillés à l'année, le salarié se verra appliquer une majoration de salaire de 50 % pour les heures travaillées ces dimanches.

Article 10 | *Le compte épargne temps*

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération différée, en contrepartie de périodes de congés non prises ou de primes non perçues.

Il est rappelé que le CET n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos.

1. Bénéficiaires et ouverture du compte

Le compte épargne temps est ouvert à l'ensemble du personnel ayant au moins 12 mois d'ancienneté.

L'ouverture d'un compte et son alimentation sont facultatives et volontaires et relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

2. Alimentation

Peuvent alimenter le compte dans la limite de 10 jours ou 70 heures par an :

- les jours de congés payés annuels au-delà de 24 jours ouvrables ;
- l'ensemble des jours de congés supplémentaires ;

- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement) ;
- les majorations au titre des heures supplémentaires ;
- les majorations au titre des dimanches et jours fériés.

3. Utilisation

Le salarié peut utiliser les droits qu'il a affectés sur son CET pour diminuer ou supprimer la perte de salaire liée à la prise de congés ou absences non rémunérés et non indemnisés dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Tout ou partie du compte épargne temps peut également être converti en unités monétaires à partir de l'année suivant son versement dans le compte. La rémunération est alors calculée sur la base horaire ou journalière à la date du paiement.

Chapitre 3 Congés

Pour l'ensemble du personnel relevant de la convention collective des ports de plaisance, les journées de congés payés sont décomptées en jours ouvrés soit à concurrence de 5 jours par semaine et 25 jours sur la période de référence.

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, la période de référence servant au calcul des jours de congés payés acquis et celle de prise des congés payés débutent le 1^{er} janvier pour se terminer le 31 décembre.

La prise des congés payés et l'organisation se feront conformément au code du travail.

Il est rappelé que les congés payés légaux ou conventionnels peuvent être accolés à des journées de récupération quelle que soit la durée des congés ou le nombre de jours de repos.

Tout salarié présent sur la période du 1^{er} mai au 31 octobre a droit à deux semaines consécutives de congés sur cette même période.

Chapitre 4 Dispositions finales

Article 11 | *Date de mise en application*

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2024 ou à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel si celle-ci est postérieure.

Article 12 | *Date de mise en application*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 13 | *Formalités et extension. Publicité*

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 31 mai 2023.

(Suivent les signatures.)