

**Accord du 14 février 2024**  
relatif à l'organisation du travail

NOR : ASET2450216M

IDCC : 1182

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

**FFPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**FEETS FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au préalable, il est rappelé que les parties ont signé un accord sur l'organisation du temps de travail le 31 mai 2023. Le présent accord y apporte des précisions. Il en constitue un complément qui ne remet, aucunement en cause l'ensemble des dispositions et l'état d'esprit des signataires.

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.

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

Au préalable il est précisé que les présentes dispositions annulent et remplacent toutes les dispositions existantes sur les thèmes et sujets concernés par le présent accord dans la convention collective du 3 octobre 2013 :

- l'article 22 sur les durées de travail et les repos hebdomadaires ;
- l'article 23.1 sur le travail à temps partiel ;
- l'article 25 sur les astreintes ;
- l'article 26 sur l'annualisation ;
- l'article 27 sur le compte épargne-temps ;
- l'article 30.1 et 30.3 sur les droits et durée des congés payés ;
- l'article 35 sur le travail du dimanche et des jours fériés ;
- l'article 39 sur les heures supplémentaires ;
- l'article 9 sur les conventions de forfait en jours de l'annexe 1 relative aux dispositions propres au personnel d'encadrement et l'accord collectif relatif aux forfaits jours du personnel d'encadrement ;
- les accords, étendus ou non de la convention collective non cités aux présentes et conclus antérieurement à la date de signature des présentes.

## **Chapitre 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

La durée de 1 594 heures a été établie comme suit, selon les prescriptions édictées par le ministère du travail :

365 jours – 25 jours ouvrés CP – 104 RH – 10 JF = 226 jours « travaillables » par an correspondant à 45,3 semaines soit 1 587 heures annuelles + 7 heures pour la journée de solidarité, soit donc un total de 1 594 heures annuelles.

Il est rappelé que la journée de solidarité a été instaurée par la loi du 30 juin 2004 afin de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle consiste, pour les salariés, en une journée de travail non rémunérée et pour l'employeur, en une contribution assise sur les salaires. En conséquence, la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire dans la limite de 7 heures (ou de la durée proratisée pour les salariés à temps partiel).

À cet effet, il est précisé que la journée de solidarité est incluse dans les 1 594 heures.

### 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.

Les temps de pause précisés dans ledit article remplacent la pause légale de 20 minutes au-delà du temps de travail effectif de 6 heures. Ils ne se cumulent pas avec cette pause légale. Cette pause ne peut pas être prise en plusieurs fois sauf intervention urgente.

Ces temps de pause sont pris en compte dans le cadre du travail posté.

### 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.

L'entreprise peut faire le choix de verser une compensation en temps ou en argent selon les circonstances inhérentes au déplacement.

## 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 0 heure au dimanche 24 heures.

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 six jours, cinq jours et demi ou cinq jours.

### 2. Durée quotidienne de travail

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

Cette durée de 12 heures peut s'appliquer en cas de surcroît temporaire d'activité ainsi que pour les salariés exerçant une activité de surveillance des équipements et d'accueil. Cela s'ap-

plique sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

### 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 correspondant au minimum à 35 heures consécutives de repos.

Ces repos hebdomadaires ne se décomptent donc pas dans le cadre de la semaine civile mais sur des semaines glissantes.

## 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.

L'information de l'astreinte peut se faire par tout moyen. Toutefois afin d'en conserver la preuve, l'entreprise doit informer par écrit le salarié de sa période d'astreinte.

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 8 h 00 à 20 h 00 est équivalent à 6 points ;
- pour une nuit d'astreinte de 20 h 00 à 8 h 00 est équivalent de 8 points ;
- pour un week-end d'astreinte du vendredi 20 h 00 jusqu'au lundi matin 8 h 00 est un équivalent de 15 points ;
- pour une semaine d'astreinte du lundi 8 h 00 au lundi suivant 8 h 00 est un équivalent de 40 points.

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

La période d'astreinte est considérée comme du temps de repos exception faite des temps d'intervention. En conséquence, si le salarié est amené à intervenir pendant l'astreinte, le repos intégral doit lui être donné dès la fin de l'intervention, sauf s'il en a déjà bénéficié avant le début de celle-ci.

La rémunération des astreintes qui correspond à un nombre de points selon la période et la durée de l'astreinte est versée aux salariés en multipliant le nombre de points par la valeur du point (11,47 € au 24 novembre 2023) à la date du paiement de l'astreinte.

## **Article 6 | Interventions d'urgence hors période travaillée**

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.

La valorisation des interventions d'urgence correspond à 20 points d'indice.

Pour la rémunération versée aux salariés le nombre de points est multiplié par la valeur du point à la date de paiement de l'intervention d'urgence (soit  $20 * 11,47 \text{ €}$  – valeur du point au 24 novembre 2023).

Cette prime à caractère forfaitaire se cumule avec le décompte du temps d'intervention et du temps de trajet en temps de travail effectif.

Cette prime se cumule également avec les éventuelles majorations afférentes à la qualification des heures travaillées durant l'intervention (travail du dimanche, heures de nuit...).

## **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<sup>er</sup> 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.

Le présent accord s'applique à tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à durée indéterminée ou déterminée exception faite des personnels sous convention de forfait annuel en jours.

#### **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 25 jours ouvrés de congés payés (soit 5 semaines de congés payés) devront être positionnés sur ce planning.

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.

Cette compensation peut être établie en rémunération ou en temps.

## 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.

Ainsi, chaque année et pour chaque salarié, des 1 594 heures annuelles sont déduites différents temps d'absence prévus en début de période de référence. Ceux-ci sont décomptés à concurrence de 7 heures par jour.

Il en est ainsi des congés supplémentaires pour ancienneté, des congés supplémentaires pour enfants à charge de moins de 18 ans ou d'autres congés conventionnels prévus en début d'année.

Les congés pour événements familiaux, pour fractionnement, les arrêts de travail pour maladie ou accident de travail, les différentes autorisations d'absence ne sont pas des absences acquises en début de période. Ils ne sont donc pas décomptés en début de période d'annualisation à concurrence de 7 heures par jour ou 35 heures par semaine. Concernant ces absences, le compteur du salarié est alimenté à hauteur du temps de travail prévu au planning prévisionnel.

Les congés payés ne sont pas décomptés au cours de l'année car ceux-ci ont déjà été pris en compte dans le décompte annuel.

Les absences non autorisées sont déduites du compteur individuel du salarié à concurrence de ce temps d'absence et impactent la rémunération du salarié.

## 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

Il est rappelé que :

- les heures supplémentaires s'entendent de celles réalisées à la demande de la hiérarchie ou avec son autorisation. En conséquence, le salarié qui estime devoir réaliser des heures supplémentaires doit préalablement en informer sa hiérarchie ;
- le régime des heures supplémentaires ne s'applique pas aux salariés sous convention de forfait en jours.

Le calcul des heures supplémentaires se fait dans le cadre de la semaine civile, soit du lundi au dimanche.

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 seuils de déclenchement à la semaine et à l'année sont indépendants l'un de l'autre. Le seuil de déclenchement annuel ne peut pas remplacer le seuil de déclenchement hebdomadaire.

Le choix du paiement de ces heures ou la prise d'un repos compensateur peut être fait au moment de la réalisation de ces heures et peut s'entendre différemment à chaque fois.

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.

Les heures excédentaires en fin de période de référence peuvent être portées en compte épargne-temps en qualité d'heures supplémentaires.

Les absences injustifiées comme les autorisations d'absence non rémunérées doivent être traitées comme tel. Le décompte en fin de période de référence ne remet pas en cause leur qualification et leur impact sur la rémunération.

Un compteur individuel est tenu pour chaque salarié concerné par l'annualisation. Ce compteur individuel est renseigné sur la base des heures effectuées chaque semaine par chaque salarié. Tous les mois le salarié doit établir un relevé de ses heures de travail effectif dans le mois. Celui-ci doit être contresigné par son responsable.



## 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.

Au terme de la période de référence ou à la date de départ du salarié si ce départ intervient au cours de la période de référence, un décompte des heures est établi comptabilisant l'intégralité des heures effectuées depuis le début de la période de référence.

### Temps partiel annualisé

Cette durée annuelle de 1 594 heures est proratisée pour les salariés à temps partiel selon leur taux d'emploi.

Les modalités de fonctionnement et d'information des horaires ainsi que ses éventuelles modifications s'appliquent de la même manière aux salariés à temps partiel annualisé qu'aux salariés à temps complet.

Il en est de même des absences en cours ou en début de période de référence qui se décomptent comme pour les salariés à temps complet sous réserve d'un *prorata* conforme au taux d'emploi du salarié à temps partiel.

Conformément aux dispositions légales et à l'absence de dérogation dans la branche, une durée minimale de 24 heures hebdomadaires soit 1 093 heures annuelles devra être respectée pour les salariés à temps partiel.

Il est également rappelé que les salariés à temps partiel ne doivent pas bénéficier, au cours d'une même journée, de plus d'une interruption ni d'une interruption d'activité supérieure à 2 heures. Ils doivent également bénéficier d'une période minimale de travail de 3 heures au cours de chaque période travaillée.

Conformément aux dispositions légales et à l'absence de dérogation dans la branche, le nombre d'heures complémentaires accomplies par le salarié sur la période de référence, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, ne peut être supérieur au dixième de la durée du travail prévue au contrat de travail.

Conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail. Ce nombre d'heures se calcule à la fin de la période de référence.

Les salariés à temps partiel annualisés, comme les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet, notamment :

- la période d'essai ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet ;
- la rémunération doit, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté dans l'entreprise être proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent à temps complet ;
- l'ancienneté est décomptée comme si le salarié avait été occupé à temps complet ;
- le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits d'accès à la formation qu'un salarié à temps complet ;
- les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes dispositifs de promotion, de carrière et de reclassement que les salariés à temps complet.



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.

Le nombre de jours travaillés, soit 218, ainsi que les modalités de mise en œuvre sont ainsi établies conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 du code du travail.

Les journées ou demi-journées d'absence non assimilées à du temps de travail effectif s'imputent sur le nombre global de jours travaillés de la convention de forfait. Cette imputation viendra réduire, de manière proportionnelle, le nombre théorique de jours non travaillés dus pour l'année de référence.

Le forfait en jours se décompte du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

### 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.

Pour être éligible aux conventions de forfait en jours, le salarié doit, outre l'autonomie d'organisation définie ci-dessus, relever au minimum de la catégorie cadre au regard de la convention collective, soit un coefficient supérieur ou égal à 315.

### 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.

Une convention de forfait est annexée au présent document. Elle requiert l'accord écrit du salarié.

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.

Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou de sa sortie en cours de la période de référence, le nombre de jours travaillés est calculé *pro rata temporis* en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre de jours travaillés augmenté des congés payés non pris ou dus.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour motif économique, la rémunération sera régularisée sur la base des jours effectivement travaillés.

#### 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.

Pendant l'absence donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre de jours d'absence.

#### 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.

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, l'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie. À cet effet un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et des congés payés en précisant leur qualification est tenu par le salarié sous la responsabilité de son responsable hiérarchique.

## **8. Renonciation**

Le plafond annuel de 218 jours ne constitue en aucun cas une durée maximale de travail. Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail, le salarié qui le souhaite, en accord avec sa direction, peut en effet travailler au-delà de ce plafond, en renonçant à une partie de ses jours de repos.

Chaque jour de repos auquel le salarié renonce donne droit à une rémunération majorée. Le taux de cette majoration est de 10 %.

Le nombre de jours maximal de jours travaillés dans l'année de référence, lorsque le salarié renonce à ses jours de repos est de 228 jours. La renonciation ne peut en aucun cas permettre de travailler au-delà de ce plafond.

## **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<sup>er</sup> mai est majoré de 100 %. Ainsi, les salariés qui travaillent le 1<sup>er</sup> 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.

Les salariés doivent faire la demande écrite d'ouverture de leur compte à leur direction. Le compte est 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.

Le salarié sera informé de l'état de son compte tous les ans. L'employeur informera également le salarié de ses possibilités d'alimentation du compte épargne-temps au regard des échéances de l'entreprise.

## 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 20 jours ouvrés ;
- 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.

Les modalités d'utilisation en temps ou en argent sont définies dans chaque entreprise ou selon les dispositions réglementaires.

Le compte épargne-temps doit être liquidé lorsque les droits acquis atteignent le plus haut montant des droits acquis garantis par l'AGS.

Le salarié peut également utiliser les droits affectés sur le CET pour se constituer une épargne en alimentant un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collective ou en procédant au rachat de cotisations d'assurance vieillesse visées à l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale. Les procédures et conditions de déblocage sont celles définies par la réglementation ou les dispositions conventionnelles.

## 4. Cessation

Le compte épargne-temps prend fin en raison de la cessation de l'accord l'instituant, de la rupture du contrat de travail ou de la cessation d'activité de la structure.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant à la valorisation monétaire, à la date de rupture, de l'ensemble des droits capitalisés figurant sur le compte déduction faite des charges sociales dues.

## 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 14 février 2024.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe Convention de forfait**

### **Durée du travail**

Les tâches inhérentes à la fonction précitée du salarié empêchent de prédéterminer des horaires de travail. De plus, celui-ci dispose d'un certain degré d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail.

En conséquence, le salarié est soumis à un forfait annuel en jours dans les conditions prévues par l'accord de branche en date du 11 février 2020 de la convention collective des ports de plaisance. L'entreprise s'engage à respecter les garanties offertes par ledit accord.

La durée de travail est de 218 jours travaillés par année complète d'activité en tenant compte des jours de congés définis légalement.

Le salarié dispose d'une liberté d'organisation de son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les intérêts de l'entreprise, la mission à accomplir et les règles légales relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Un document de suivi individuel faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que la qualification de celles non travaillées (RH – CP – RTT – ...) est mis à disposition par l'entreprise et cosigné par le salarié et par l'entreprise.

### **Rémunération**

En contrepartie de ses fonctions, le salarié percevra une rémunération mensuelle brute de xxx € (valeur du point d'indice xxx € au xxx).

Cette rémunération est forfaitaire et indépendante du nombre d'heures de travail réellement effectuées. Elle rémunère l'exercice de la mission confiée dans la limite du nombre de jours travaillés fixé ci-dessus.