

**Accord du 22 mai 2025**

relatif à la santé-prévoyance

NOR : ASET2550760M

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 :

**Préambule**

Dans un souci de participation à l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés des ports de plaisance ainsi que dans le but de conforter l'attractivité des activités salariales des ports de plaisance, les présentes organisations syndicales et patronales ont décidé de mettre en place un accord sur la santé-prévoyance.

Le présent accord répond aux exigences légales des contrats responsables.

**Article 1<sup>er</sup> | Objectif**

Cet accord vise à revoir la répartition des prises en charges des contrats de frais de santé et prévoyance entre les employeurs et les salariés, les employeurs participant de manière plus significative à l'augmentation du pouvoir d'achat de leurs salariés.

Il vise également à obliger les employeurs à réviser régulièrement leurs contrats de prévoyance-santé auprès de leurs prestataires.

**Article 2 | Modalités**

Les employeurs s'engagent d'une part, sur une répartition des cotisations plus importante pour la part patronale que pour la part salariale (voir article 4 « Cotisations »).

D'autre part, ils s'engagent à faire réviser au maximum tous les 3 ans leurs contrats de prévoyance-santé afin d'obtenir les meilleurs taux de cotisations et prestations possibles (mise en concurrence avec *a minima* 1 autre prestataire).

### **Article 3 | Bénéficiaires. Conditions d'éligibilité**

Tous les salariés des ports de plaisance quelle que soit la nature de leur contrat de travail et ayant un an d'ancienneté.

### **Article 4 | Financement du régime. Cotisations**

#### **4.1. Prévoyance**

Le financement du régime de prévoyance se fait par le biais d'une cotisation patronale et d'une cotisation salariale précomptée sur le bulletin de paie.

La répartition de ce financement se fait de la manière suivante :

Pour les non-cadres :

Structure de cotisations	Part patronale	Part salariale	Cotisation totale
TA	60 %	40 %	100 %
TB	60 %	40 %	100 %

Pour les cadres :

Structure de cotisations	Part patronale	Part salariale	Cotisation totale
TA	60 %	40 %	100 %
TB	60 %	40 %	100 %

Cette répartition prendra en compte l'obligation légale de part patronale à 1,5 % de la TA pour les cadres.

Les cotisations pourront être révisées chaque année selon l'évolution du contrat d'assurance collective.

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions que celles prévues dans le présent accord.

Cette répartition constitue un minimum de garantie pour le salarié.

#### **4.2. Frais de soins de santé (mutuelle complémentaire)**

Au préalable il est rappelé les conditions légales du contrat responsable qui doivent être respectées par les entreprises pour pouvoir bénéficier des exonérations de cotisations afférentes.

Le présent régime doit être mis en place par décision unilatérale de l'employeur ou par accord collectif.

Le présent régime doit offrir un accès à tous les salariés ou à certains d'entre eux selon des catégories objectives.

Le présent régime doit revêtir un caractère obligatoire, c'est-à-dire que ce dispositif est ouvert à tous les salariés relevant de la catégorie objective.

Cependant certains salariés ou certaines personnes peuvent être dispensés de la couverture :

– les couples travaillant dans la même entreprise ;

- les ayants droits du salarié dès lors que la couverture est rendue ou non obligatoire pour cette catégorie de personnes ;
- les salariés en période de suspension du contrat de travail non indemnisée par l'employeur.

Certains salariés sont dispensés de droit :

- les salariés présents avant la mise en place du régime par décision unilatérale ;
- les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidarité ;
- les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droits, des prestations prévues au contrat par un autre régime de prévoyance complémentaire collectif et répondant aux exigences d'un contrat responsable ;
- les salariés multi-employeurs dès lors qu'il bénéficie d'un contrat responsable chez un employeur ;
- les salariés en CDD dont la durée du contrat est inférieure à 3 mois.

Il est précisé que l'employeur peut mettre en œuvre cet accord pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 3 mois et 1 an.

Pour les cotisations relatives aux frais de soins de santé, la répartition sera identique pour les cadres et les non-cadres.

Cette répartition entre la part patronale et la part salariale sera la suivante :

Part patronale	Part salariale	Cotisation totale
60 %	40 %	100 %

Les cotisations pourront être révisées chaque année selon l'évolution du contrat d'assurance collective.

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée dans les mêmes proportions que celles prévues dans le présent accord.

Cette répartition constitue un minimum de garantie pour le salarié.

## **Article 5 | Indemnisation de la maladie**

Les dispositions réglementaires prévoient 3 jours de carence pour le salarié en cas d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle. Le présent accord réduit ce nombre de jours. Il prévoit ainsi 2 jours de carence.

Les parties signataires conviennent que l'ensemble des salariés relevant du présent accord bénéficieront d'un maintien de salaire dans les conditions édictées à l'article 47 de la convention collective des ports de plaisance dès leur 3<sup>e</sup> jour d'absence pour maladie non professionnelle. Ce maintien est effectif si le salarié a justifié de son absence dans les 48 heures par l'envoi d'un arrêt de travail.

Il est entendu qu'aucun jour de carence n'est retenu en cas d'accident du travail, accident du trajet ou arrêt maladie professionnelle.

## **Article 6 | Congés pour enfant malade : maladie ou accident d'un enfant ou des enfants de moins de 16 ans**

Trois journées d'autorisation d'absence payée par an et par enfant malade ou accidenté pour la mère ou le père de famille. Dans le cas où le père et la mère sont salariés dans la même entreprise, seul l'un d'eux bénéficie du congé pour enfant malade.

## **Article 7 | Congés supplémentaires pour enfant en situation de handicap**

Trois journées d'autorisation d'absence payée par an et par enfant en situation de handicap seront accordées aux pères ou aux mères de famille des enfants de moins de 16 ans ou des enfants de plus de 16 ans à charge. Dans le cas où le père et la mère sont salariés dans la même entreprise, les deux peuvent bénéficier de ce congé supplémentaire.

Les journées seront accordées sur présentation d'une attestation sur l'honneur du salarié.

## **Article 8 | Date de mise en application**

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 et ce, pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra faire également l'objet d'une nouvelle négociation en cas de changement de dispositions règlementaires sur les règles de journées de carence pour les personnels relevant du statut de la fonction publique territoriale. Cette nouvelle négociation sera à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Article 9 | 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.

## **Article 10 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément précisé que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

## **Article 11 | Dispositions finales**

Le présent accord a pour objet de modifier certaines dispositions de la convention collective des ports de plaisance relatives :

- à la prévoyance et aux frais de soins de santé ;
- à l'indemnisation de la maladie ;
- aux autorisations d'absence pour enfant malade.

En conséquence,

- la mention de l'article 46.1 « La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié » est annulée et remplacée par l'article 4.1 du présent accord.
- le premier alinéa de l'article 46.2 « Répartition des cotisations » « La répartition des cotisations sera faite dans chaque port de plaisance selon ses règles propres sans que la part salariale excède 50 % du montant total des cotisations » est annulé et remplacé par l'article 4.2 du présent accord.
- l'article 32.1 de la convention collective est annulé et remplacé par l'article 6 du présent accord.

- les dispositions du présent accord complètent les dispositions de l'article 47 de la convention collective des ports de plaisance relatif à l'indemnisation de la maladie.
- les autres dispositions de la convention collective et des articles précités restent en vigueur.

*Fait à Paris, le 22 mai 2025.*

(Suivent les signatures.)