

Convention collective nationale

IDCC : **3229** | **NAVIGATION INTÉRIEURE**
(Personnel sédentaire, transport de marchandises)

Accord du 17 décembre 2025

relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail
du personnel navigant des bateaux d'excursions journalières
(annexe 4)

NOR : ASET2650624M

IDCC : 3229

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

EFF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

CFDT environnement,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Annexe 4 Accord du 17 décembre 2025 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail du personnel navigant des entreprises exploitant des bateaux d'excursions journalières

La présente annexe à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport en navigation intérieure (IDCC 3229) pour objet d'établir les dispositions spécifiques de la durée du travail et les modalités d'organisation du travail.

Considérant que :

- le secteur professionnel du transport fluvial de passagers est composé d'entreprises de tailles très diverses, exploitant leur flotte totalement ou partiellement soit sur l'année entière, soit de manière saisonnière ;
- les prestations commercialisées sont de nature très diversifiée : simples circuits programmés ou non, croisières avec restauration de quelques heures, transports publics de passagers cadencés ;
- les conditions météorologiques et nautiques constituent autant de facteurs extérieurs influant sur le niveau de fréquentation des exploitations et sur les programmes de navigation ;

- la concurrence externe des industries de loisirs notamment et la concurrence interne au secteur s'exercent de manière forte ;
- le contexte général exposé ci-dessus appelle comme réponses au plan social, d'une part, des compétences professionnelles accrues et diversifiées chez les personnels concernés et, d'autre part, des dispositifs généraux d'organisation du travail autorisant des modalités de mise en œuvre souples et réactives et prévoyant en même temps pour leur mise en œuvre des garanties et contreparties au bénéfice des mêmes personnels ;
- au total, les entreprises de transport fluvial de passagers doivent en permanence adapter leur organisation de travail aux fluctuations de la charge de travail, aux attentes du marché et aux exigences accrues de la clientèle.

Les partenaires sociaux, signataires de la présente annexe, conviennent de la nécessité de mettre en place par la voie conventionnelle divers dispositifs d'organisation du travail aptes à répondre à ces enjeux, dispositifs parmi lesquels figure la possibilité pour les entreprises de recourir, en application du code du travail, à une annualisation du temps de travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

L'accord du 17 décembre 2025 relatif à l'organisation et aménagement du temps de travail du personnel navigant des entreprises exploitant des bateaux d'excursions journalières s'applique à l'ensemble des entreprises de transport fluvial de passagers exploitant des bateaux d'excursions journalières relevant de l'IDCC 3229 et se substitue à l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le transport fluvial de passagers du 23 avril 1997 (IDCC 1974).

Les partenaires sociaux, signataires de la présente annexe, s'engagent à respecter y compris les pratiques et usages liés à la spécificité de l'activité.

Cette annexe règle les rapports entre les employeurs et l'ensemble des personnels navigants des entreprises de transport fluvial de passagers effectuant des croisières de courte durée au maximum journalières, et qui exclut un système de relèves d'équipages.

Article 2 | Organisation et aménagement du temps de travail

Pour tenir compte des caractéristiques de l'activité et des contraintes diverses auxquelles elles sont soumises, les entreprises peuvent :

- soit mettre en œuvre des dispositifs d'organisation du travail dans un cadre hebdomadaire ;
- soit opter pour un régime d'aménagement du temps de travail supérieure à la semaine avec une période de référence ne pouvant excéder une année selon les dispositions générales convenues ci-après.

L'organisation du travail sur l'année résulte de la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement, ou d'une mise en place par l'employeur après consultation des salariés. Quel que soit le mode d'établissement retenu, les modes d'organisation du travail sur l'année devront être conformes aux dispositions générales exposées ci-après.

La durée du travail est celle fixée par la législation en vigueur, soit une durée de 35 heures par semaine de travail effectif, soit une variation de cette durée hebdomadaire sur tout ou partie de l'année, dans la limite de 1 607 heures annuellement.

Quel que soit le mode d'organisation du travail prévu au sein d'une entreprise à l'égard du personnel navigant :

- conformément à l'article D. 4511-19 du code des transports, la durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures ou, de manière exceptionnelle, 12 heures pour le personnel embarqué et celui lié à l'exploitation des unités ;

- conformément à l'article R. 4511-21 du code des transports, la durée du repos journalier doit être de 10 heures minimum dont au moins 6 heures consécutives par période de 24 heures décomptée à partir de la fin du dernier repos de 6 heures ;
- la durée de pause pour tout travail effectif dont la durée quotidienne excède 6 heures est fixée à 20 minutes, qui peuvent être compensées par une période équivalente de repos compensateurs attribuée avant la fin de la journée suivante ;
- conformément à l'article D. 4511-20 du code des transports, la durée hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période maximale de 4 mois ne peut conduire à une durée moyenne hebdomadaire de travail excédant 46 heures et 48 heures sur une semaine prise isolément.

Article 3 | Principes régissant l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

3.1. Principes généraux

Le présent accord prévoit la possibilité de mettre en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, permettant de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur l'année ou une période inférieure à l'année fixée au sein de l'entreprise, de façon que les semaines marquées par des horaires de haute intensité compensent les semaines dont les horaires sont moindres.

Le dispositif est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif de telle sorte que les heures effectuées au-delà ou en deçà de 35 heures se compensent automatiquement dans le cadre de la période de référence fixée au sein de l'entreprise.

Ce type d'organisation du travail concerne et s'applique aux seuls salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée.

Par exception, il est également applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel sous conditions qu'ils soient employés dans des entreprises dont l'exploitation présente sur l'année un caractère strictement saisonnier et au quotidien une durée variable et limitée.

Pour autant et à la diligence de l'entreprise, cette organisation du travail peut ne concerner qu'une partie ou une catégorie de personnel au sein d'une entreprise ou d'un établissement et être mise en place selon des calendriers individualisés. Chaque salarié concerné peut bénéficier de temps libre supplémentaire pendant la période basse de modulation ou l'octroi de jours de repos supplémentaires.

Lorsque les variations d'horaires entraînent, dans le cadre de la programmation, un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 4 ci-dessous et ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni à repos compensateur.

Seules les heures effectuées, sur l'année, au-delà de 1 607 heures ou sur une durée du travail proratisée si la période de référence est inférieure à l'année ont la nature d'heures supplémentaires.

Cependant, le paiement de ces heures et de la majoration y afférente peuvent être remplacés, en tout ou partie, par l'octroi de jours de repos compensateurs de remplacement, ces heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

3.2. Modalités d'application aux salariés à temps partiel

Ce régime est également applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel sous conditions qu'ils soient employés dans des entreprises dont l'exploitation présente sur l'année un caractère strictement saisonnier et au quotidien une durée variable et limitée.

La durée de travail contractuellement convenue des salariés à temps partiel pourra être répartie sur la semaine, le mois ou l'année.

Dans le cas où cette répartition se ferait sur l'année, la période de référence sera la même que la période de référence des salariés à temps complet.

La durée de temps de travail effectif de ces salariés variera au cours de la période de référence.

Les heures complémentaires pourront être accomplies dans la limite du tiers de la durée hebdomadaire, mensuelle de travail ou de la période pluri-hebdomadaire ou annuelle prévue. Le volume des heures complémentaires sera constaté en fin de période de référence.

Le taux de majoration sera de 10 % pour les heures accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail, c'est-à-dire 35 heures en moyenne sur la période pluri-hebdomadaire ou annuelle ou 1 607 heures annuelles.

3.3. Heures supplémentaires et repos compensateurs

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà du plafond de 1 607 heures annuel.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures aux termes de la présente annexe.

Le paiement de ces heures et de la majoration y afférente prévus peuvent être remplacés, en tout ou partie, par l'octroi de jours de repos compensateurs de remplacement, ces heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

3.4. Modalités de répartition des horaires et programmation de la durée hebdomadaire de travail

3.4.1. En période de faible activité, la durée hebdomadaire peut varier de 0 à 35 heures. En période de pointe, la programmation de la durée hebdomadaire ne peut conduire à dépasser les limites fixées à l'article 2 du présent accord, sauf à entraîner les majorations dues pour les heures supplémentaires qui seraient ainsi effectuées.

3.4.2. La programmation de la durée hebdomadaire de travail est établie selon une programmation indicative préalable qui prévoit les périodes de haute et basse activités prévisibles par l'entreprise.

Cette programmation indicative fait l'objet d'une consultation pour avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, au plus tard 1 mois avant la mise en œuvre de celle-ci. En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, la programmation indicative est fixée par l'employeur et portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage dans le même délai.

Une fois par an, le chef d'entreprise communique aux représentants du personnel un bilan de l'application de la programmation de la durée hebdomadaire du travail sur la période de référence.

3.4.3. Compte tenu des caractéristiques de l'activité des entreprises de la branche soumises à des variations importantes et soudaines de la charge de travail, le calendrier indicatif de la programmation peut faire l'objet de modifications en cours d'année. Les changements d'horaires qui en découlent sont portés à la connaissance des salariés concernés avec un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 7 jours ouvrés.

Toutefois, ce délai pourra être raccourci afin de préserver la nécessaire réactivité de l'entreprise face à des variations d'horaires imposées par des circonstances imprévues. Dans ces cas, auxquels les employeurs s'engagent à conserver un caractère exceptionnel, il est alors fait appel dans la mesure du possible à des salariés volontaires ou, à défaut, à des salariés désignés qui bénéficient alors d'une contrepartie, soit financière, soit sous la forme de repos, correspondant à une majoration ou à des jours de repos compensateurs de 40 % des heures travaillées ayant spécifiquement fait l'objet d'une telle modification d'horaire. Ces jours de repos compensateurs sont pris à la convenance du salarié sans qu'ils puissent être accolés aux congés payés ou précéder ou suivre un jour férié.

Le refus du salarié d'une modification de ses horaires de travail dans le cadre des dispositions du présent article ne peut donner lieu à aucune sanction de quelque nature que ce soit.

3.5. Rémunération mensuelle

3.5.1. Principe

La rémunération mensuelle des salariés concernés par ce type d'organisation et de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures ou de la durée conventionnelle inférieure éventuellement pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement.

3.5.2. Absence

En cas d'absence ne donnant pas lieu à indemnisation, 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 selon les dispositions de la convention collective.

3.5.3. Période d'annualisation incomplète

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation en raison de son entrée ou de son départ de l'entreprise durant la période de décompte de l'horaire modulé, sa rémunération sera régularisée, en plus ou en moins, sur la base de son temps réel de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire tel que défini à l'alinéa 3.4.1 ci-dessus.

Toutefois, si le départ d'un salarié est occasionné par un licenciement pour un motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire annualisé, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport au temps de travail qu'il a réellement effectué. Pour leur part, 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 selon les dispositions de l'article 16 de la convention collective.

Article 4 | *Repos hebdomadaire*

Le bénéfice du repos hebdomadaire est régi par la législation et la réglementation en vigueur.

Le repos hebdomadaire pourra être accordé un autre jour que le dimanche pour le personnel navigant pour autant qu'il bénéficie d'un repos d'au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoute les heures de repos quotidien, accordé un jour quelconque de la semaine.

Lorsque les nécessités de l'exploitation l'exigent, notamment en périodes de pointe, ce jour de repos peut être différé sans que le salarié concerné puisse être occupé plus de quatorze jours consécutifs ou avoir un crédit de repos hebdomadaire supérieur à 3 jours. L'ensemble de ces modalités d'attribution du jour de repos hebdomadaire doit faire l'objet, d'une programmation portée à la connaissance des salariés suffisamment en avance.

Pour le personnel affecté à des croisières journalières effectuées dans un même site, et par accord d'entreprise ou d'établissement, le nombre de jours de repos hebdomadaires différés ne pourra être supérieur à 6 ni le nombre de jours de travail consécutifs supérieur à 31.

Article 5 | Congés payés et repos divers

5.1. Congés payés

Les stipulations de l'article 21 intitulé « Congés payés » de la convention collective s'appliquent.

5.2. Travail des jours fériés

En raison des caractéristiques et des impératifs des activités régies par la présente convention, tous les jours fériés et légaux pourront être, selon les besoins, travaillés.

En ce cas, le travail d'un jour férié est compensé par l'attribution d'un jour de repos supplémentaire à la disposition du salarié. Le travail du 1^{er} mai ouvre droit à une indemnité égale au montant du salaire correspondant.

Article 6 | Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur sa date de signature.

Article 7 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés estimant que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 17 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)