

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 sédentaire
(annexe 6)

NOR : ASET2650623M

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,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Annexe 6 Accord du 17 décembre 2025 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail du personnel sédentaire des entreprises de transport en navigation intérieure

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

Considérant que :

- le secteur professionnel du transport fluvial est composé d'entreprises de tailles très diverses, exploitant leur flotte totalement ou partiellement soit sur l'année entière, soit de manière saisonnière, notamment dans le transport de passagers ;
- les conditions météorologiques et nautiques constituent autant de facteurs extérieurs influant sur le niveau de fréquentation, sur les programmes de navigation ;
- 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 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 l'aménagement du temps de travail du personnel sédentaire des entreprises de transport en navigation intérieure s'applique à l'ensemble des entreprises de transport fluvial de passagers et de marchandise 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) et ses avenants, ainsi qu'à l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le transport fluvial de marchandises du 5 septembre 2000 et ses avenants (IDCC 2174).

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.

La présente annexe concerne l'ensemble du personnel sédentaire des entreprises de transport en navigation intérieure, ayant un contrat de travail de droit français, à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), exerçant son activité en tant que sédentaire dans les locaux de son entreprise et/ou à l'extérieur de son entreprise à l'occasion du travail effectué pour son compte.

Par « personnel sédentaire », les partenaires sociaux entendent les salariés non embarqués à bord des unités fluviales.

Les partenaires sociaux rappellent que le cas spécifique des personnels navigants, autrement dit des salariés embarqués, n'est pas abordé dans la présente annexe.

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 temps de 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 l'année civile selon les dispositions générales convenues ci-après.

L'organisation du temps de 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. Dans tous les cas, le mode d'établissement retenu, les modes d'organisation du temps de travail sur l'année devront être conformes aux dispositions générales exposées ci-après.

Article 3 | Temps de travail

3.1. Durée annuelle de travail

En application des dispositions de l'article L. 3121-41 du code du travail, la période de décompte du temps de travail est habituellement fixée à l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre). Si les circonstances de l'exploitation de l'entreprise le justifient, une autre périodicité peut être

décidée. Dans ce cadre la durée annuelle de travail effectif est fixée à 1 607 heures pour un salarié à temps complet.

En application des dispositions de l'article L. 3121-1 du code du travail : « la durée du 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 ».

3.2. Durée journalière maximale de travail

La durée quotidienne de travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

La durée journalière de travail effectif peut être portée, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à 12 heures pour le personnel de gardiennage, de dépannage, de maintenance et de réparations des bateaux, de chargement/déchargement et d'exploitation.

3.3. Repos quotidien minimal

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

3.4. Durée hebdomadaire maximale de travail

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif est de quarante-huit heures (48 heures) (art. L. 3121-20 du code du travail) sur la semaine civile (du lundi 0h00 au dimanche 23h59) et quarante-quatre heures (44 heures) en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives et glissantes.

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif peut être portée, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à quarante-six heures (46 heures) en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives et glissantes pour le personnel de gardiennage, de dépannage, de maintenance et de réparations des bateaux, de chargement/déchargement et d'exploitation

3.5. Repos hebdomadaire minimal

Le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures au total.

3.6. Jour de repos hebdomadaire

Par principe, le dimanche n'est pas un jour travaillé, et constitue le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

Par exception, le repos hebdomadaire pourra être accordé un autre jour de la semaine que le dimanche pour les personnels sédentaires, pour autant qu'ils bénéficient d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit 35 heures au total, accordé un jour quelconque de la semaine.

Dans tous les cas, un même salarié ne pourra travailler plus de 6 jours par semaine civile.

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 12 jours consécutifs. 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.

3.7. Compensation du jour férié travaillé

En raison des caractéristiques et des impératifs des activités régies par la présente convention, tous les jours fériés et légaux, prévus à l'article L. 3133-1 du code du travail, pourront être, selon les besoins, travaillés.

Le travail d'un jour férié est compensé par l'attribution d'un repos équivalent au temps de travail effectif réalisé ou à la convenance du salarié par une rémunération équivalente.

Le travail du 1^{er} mai ouvre droit à une indemnité égale au montant du salaire correspondant.

3.8. 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 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.

Article 4 | Principes régissant l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

4.1. 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.

4.2. 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.

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

4.3.1. 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 3 du présent accord, sauf à entraîner les majorations dues pour les heures supplémentaires qui seraient ainsi effectuées.

4.3.2. 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 social et économique, 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.

4.3.3. 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 par principe à 7 jours calendaires et à titre exceptionnel.

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 (par exemple :

absence inopinée d'un salarié, avarie). 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.

4.4. Rémunération mensuelle

4.4.1. 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.

4.4.2. 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.

4.4.3. 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'article 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 5 | Conventions de forfait

Les conventions de forfait permettent de prévoir pour les salariés concernés une durée de travail différente de la durée légale ou conventionnelle.

5.1. Forfait assis sur un horaire mensuel

Le contrat de travail peut prévoir que le salarié est rémunéré sur la base d'un forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

Le paiement des heures supplémentaires peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous forme d'un forfait.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimal conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

5.2. Forfait en heures sur l'année

Le contrat de travail peut prévoir que le salarié est rémunéré sur la base d'un forfait en heures sur l'année.

5.2.1. Salariés visés

La formule du forfait en heures sur l'année peut être convenue avec les catégories suivantes de salariés :

- salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions et accords collectifs de branche du personnel sédentaire des entreprises de transport de la navigation intérieure, qui disposent, en application de leur contrat de travail, d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'*a posteriori* ;
- salariés n'ayant pas la qualité de cadre à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'*a posteriori*.

Sous réserve pour ces 2 catégories que l'autonomie dans les fonctions exercées par un salarié soit telle que la durée du temps de travail de l'intéressé ne puisse pas être prédéterminée.

5.2.2. Régime juridique

L'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus, sous réserve que, pour les salariés concernés, les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen de 35 heures soient imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires de droit.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1 607 heures normales de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

À titre exceptionnel, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues à l'article 3 à condition de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nouvelles durées maximales, et

de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

5.2.3. Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré dans les conditions suivantes :

- pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 15 % ; cette majoration s'applique jusqu'à la position XXXX (à revoir lorsque les grilles des classifications auront été validées) ;
- pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 30 % ; cette majoration s'applique jusqu'à la position XXXX (à revoir lorsque les grilles des classifications auront été validées).

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Les dispositions du présent article ne sont pas soumises aux règles prévues à l'article 4 du présent accord.

5.3. Forfait défini en jours

5.3.1. Salariés visés

La formule du forfait défini en jours peut être convenue avec les catégories suivantes de salariés :

- salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions et accords collectifs de branche du personnel sédentaire des entreprises de transport de la navigation intérieure, qui disposent, en application de leur contrat de travail, d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'*a posteriori* ;

- salariés n’ayant pas la qualité de cadre à condition qu’ils disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps pour l’exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu’*a posteriori*.

Le refus d’un tel système par les salariés concernés ne peut constituer une cause légitime de licenciement.

5.3.2. Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques des fonctions qui justifient l’autonomie dont dispose le salarié pour l’exécution de ces fonctions.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l’année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d’horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 pour une année complète de travail.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d’un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l’entreprise.

Le salarié doit bénéficier d’un temps de repos quotidien d’au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d’un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s’ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le forfait en jours s’accompagne d’un contrôle du nombre de jours travaillés. L’employeur est tenu d’établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l’employeur.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d’un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l’organisation et la charge de travail de l’intéressé et l’amplitude de ses journées d’activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

L’employeur doit fixer les répartitions des jours de travail sur l’année, et donc des jours de repos, ainsi que les modalités d’application du repos quotidien, après avoir consulté les institutions représentatives (comité social et économique) si elles existent.

Les modalités d’affectation, sur un compte épargne-temps, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l’année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

5.3.3. Rémunération

La rémunération d'un salarié en forfait annuel en jours ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement conventionnel de l'intéressé pour la durée légale du travail (35 heures) :

- majoré de 10 % lorsque le classement conventionnel de l'intéressé est inférieur ou égal à XX XX (à revoir lorsque les grilles des classifications auront été validées) ;
- majoré de 20 % lorsque le classement conventionnel de l'intéressé est supérieur à XXXX et inférieur ou égal à XXXX (à revoir lorsque les grilles des classifications auront été validées).

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

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.

5.4. Forfait sans référence horaire

5.4.1. Salariés visés

La formule du forfait sans référence horaire peut être adoptée avec les salariés qui l'acceptent, dès lors qu'ils ont la qualité de cadre au sens de la convention collective du personnel des entreprises de transport de la navigation intérieure, que leur sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qu'ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qu'ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement.

Dès lors, une rémunération forfaitaire sans référence horaire ne peut être convenue qu'avec des salariés cadres qui disposent effectivement d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dans la prise de décision, et dont la rémunération est comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou dans leur établissement.

5.4.2. Régime juridique

À l'exception des dispositions relatives aux congés payés aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

5.4.3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de (30 %). Cette majoration s'applique jusqu'à la position XXXX (à revoir lorsque les grilles des classifications auront été vali-

dées). Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable à la position XXXX (à revoir lorsque les grilles des classifications auront été validées).

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est un forfait sans référence horaire.

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.)