

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
pour les personnels navigant des bateaux à cabines
(annexe 7)

NOR : ASET2650622M

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 7 Accord du 17 décembre 2025 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail du personnel navigant des entreprises de transport en bateaux à cabines

La présente annexe a pour objet d'établir les dispositions spécifiques la durée du travail et les modalités d'organisation du travail pour les personnels navigants des bateaux hôtels.

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 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 ou au forfait jours.

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.

Article 1^{er} | Champ d'application

Cette annexe règle les rapports entre les employeurs et l'ensemble des personnels navigants des entreprises de transport fluvial de passagers effectuant des croisières sur des bateaux à cabines, exploités généralement selon des systèmes de relèves dont les rythmes d'embarquement comprennent et alternent des durées de présence à bord, se décomposant entre temps de travail et de repos, suivies de durées de repos à terre.

L'accord du 17 décembre 2025 s'applique à l'ensemble des entreprises de transport fluvial de passagers en bateaux à cabines 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.

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.

Article 2 | Organisation et aménagement du temps de travail

Trois régimes de travail sont applicables au personnel navigant des entreprises de transport de passagers en bateaux à cabines :

- 1° Le régime d'exploitation continue, dans lequel la navigation du bateau s'effectue 24 h/24 h ;
- 2° Le régime d'exploitation diurne, dans lequel la navigation du bateau est limitée à quatorze heures par jour ;
- 3° Le régime d'exploitation diurne prolongée, dans lequel la navigation du bateau est limitée à dix-huit heures par jour ;

Il peut être dérogé à ces horaires si le temps de navigation est attesté par les enregistrements d'un tachygraphe en bon état de fonctionnement s'il existe à bord du bateau.

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 ;

- 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.

Il pourra être dérogé à ces maxims (durée quotidienne et durée hebdomadaire) comme le prévoit l'article 2.1.1 du présent accord.

Tout en se conformant aux directives générales de l'employeur, le commandant ou le capitaine pour le nautique et le commissaire de bord pour l'hôtellerie et la restauration, organise la répartition de la charge de travail entre chacun des membres de l'équipage de manière à ce qu'elle soit conforme à la législation et à la réglementation en vigueur ainsi qu'aux dispositions conventionnelles prévues par le présent accord.

Pour tenir compte des caractéristiques et contraintes diverses exposées dans le préambule de la présente annexe, les entreprises peuvent :

- soit mettre en œuvre des dispositifs d'organisation du travail dans un cadre hebdomadaire ou dans un des cadres prévus à l'article L. 3121-45 du code du travail ;
- 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 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.

2.1. Principes régissant l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année pour les bateaux à cabine

L'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine permet 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.

Cet aménagement du temps de travail 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 modulation fixée au sein de l'entreprise.

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.

2.1.1. Durée du travail dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année

2.1.1.1. Durées de travail journalières, hebdomadaires, annuelles maximales

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 ».

Le nombre de jours travaillés à bord par les salariés de l'équipage nautique ne peut être supérieur à 185 jours par an.

Le nombre de jours travaillés pourra être porté à 210 jours par an, sur volontariat et de manière exceptionnelle, en cas de remplacements nécessaires pour pallier à des salariés absents suite à de arrêts de travail pour accident ou maladie. Cela ne pourra être mis en œuvre sans l'accord express du salarié volontaire et le refus ne pourra donner lieu à aucune sanction de quelque nature que ce soit.

En application de l'article L. 4511-1 du code des transports, résultant de la transposition de la directive européenne du 19 décembre 2014 portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, il est prévu que pour les bateaux exploités en relève (selon la définition résultant de l'article R. 4511-12 du code des transports) :

- la durée quotidienne de travail effectif pourra exceptionnellement être portée à 14 heures ;
- la durée hebdomadaire maximale de travail calculée sur une semaine pourra être portée à 60 heures ;
- la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période quelconque de seize semaines consécutives pourra être portée à 60 heures par semaines, tant que sur une période de 12 mois (période de référence), une moyenne de 48 heures par semaine n'est pas dépassée.

Toutefois, s'agissant du commandant et du capitaine en charge de la navigation du bateau, ces dispositions peuvent s'appliquer – et ce pour des raisons de sécurité – uniquement lorsque les heures de travail hors temps de conduite ont lieu dans la continuité du temps de conduite.

2.1.1.2. *Contrôle du temps de travail*

Les temps de travail et les temps de pause et de repos de chaque membre d'équipage seront mentionnés sur le journal de bord informatisé, ou livre de bord.

Il sera mentionné chaque jour, les temps de travail de chaque membre d'équipage : soit l'heure de début et de fin de chaque poste de travail, soit le relevé du nombre d'heures de travail effectués pour chaque poste de travail, ainsi que les temps de pause.

Tenu constamment à jour sous la responsabilité du responsable de bord, le journal de bord sera à la disposition des salariés ainsi qu'à celle des agents chargés du contrôle.

2.1.1.3 *Organisation du travail effectif à bord*

L'organisation du travail à bord est placée sous les directives et la responsabilité du commandant ou, lorsque le commandant n'est pas à bord, du 1^{er} capitaine, responsable de bord/bordée. Ceux-ci sont chargés de contrôler l'application des dispositions précédentes et de répartir la charge de travail, selon l'effectif à bord, entre les membres de l'équipage nautique, de telle manière que les durées maximales de travail effectives soient conformes au maxima précisé à l'article 2.1.1.1 :

- 10 heures par jour et exceptionnellement 14 heures par jour ;
- 60 heures sur une semaine isolée ;
- 60 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- 48 heures en moyenne sur la période de référence de 12 mois.

Le commissaire de bord ou celui en faisant fonction est chargé de contrôler l'application des dispositions précédentes et de répartir la charge de travail, selon l'effectif à bord, entre les membres de l'équipage embarqué autre que l'équipage nautique, de telle manière que les durées maximales de travail effectives soient conformes au maxima précisé au présent article.

2.1.2. Rémunération

2.1.2.1. Principes

Afin d'éviter toute variation de rémunération entre les périodes hautes et basses d'activité, le salaire de base sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois : la rémunération sera lissée sur l'année sur une base de 35 heures de travail par semaine.

2.1.2.2. 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 l'article 2.1.2.1 de la présente annexe.

2.1.2.3. Période de référence incomplète

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence en raison de son entrée ou de son départ de l'entreprise durant la période de décompte de l'horaire aménagé, 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.

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.

2.1.3. 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.

2.1.4. Conditions et délais de prévenance

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.

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, pour préserver la nécessaire réactivité de l'entreprise face à des variations d'horaires imposées par des circonstances imprévues, les horaires et heures de travail peuvent être modifiés en respectant un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 1 jour ouvré. Dans ce ou ces cas, au(x) quel(s) les employeurs s'engagent à conserver un caractère exceptionnel, il est alors fait appel en priorité à des salariés volontaires ou, à défaut, à des salariés désignés qui alors bénéficient 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.

Article 3 | Repos hebdomadaire

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

En application de ces dernières, certains emplois pour le personnel embarqué sont soumis aux dispositions réglementaires en vigueur et aux modalités particulières suivantes conformément à l'article R. 4511-8 du code des transports.

Le repos hebdomadaire pourra être accordé un autre jour que le dimanche pour la totalité du personnel embarqué pour autant qu'il bénéficie d'un repos d'au moins 24 heures consécutives 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 14 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.

Article 4 | Congés payés et repos divers

4.1. Congés payés

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

4.2. Repos hebdomadaires

En principe, le droit aux repos hebdomadaires et les possibilités de les différer sont fixés à l'article 3 ci-dessus.

L'organisation des cycles rythmes d'embarquement est déterminée en conséquence.

4.3. Compensation pour travail un 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.

Pendant ces trois jours, si l'unité est arrêtée, seule une équipe de gardiennage désignée par la direction sera maintenue à bord.

Pour cette équipe de gardiennage, de même pour l'ensemble du personnel embarqué, si ces journées sont normalement travaillées, le temps travaillé donnera lieu au doublement du salaire de base, et l'octroi d'un jour de repos à terre.

4.4. Repos annuels pris à terre représentatifs de la réduction du temps de travail sur l'année de présence

Le droit aux jours de repos annuels pris à terre prévus en application du présent accord est ouvert à compter du 1^{er} janvier, de chaque année au prorata de la durée effective du travail de l'intéressé, à la seule exception du calcul des droits aux congés payés régis par la législation en vigueur.

Il sera établi un décompte *pro rata temporis* des droits ouverts et des jours pris.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise en cours de période sans avoir pris tout ou partie des repos prévus et accordés par le présent accord, il perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis.

Si le repos pris par anticipation excède les droits acquis, le dernier salaire sera amputé de ces droits pris par anticipation.

Lorsqu'un salarié intègre l'entreprise en cours de période, sa rémunération sera régularisée en fin de période sur la base du temps réellement travaillé.

Article 5 | Dispositions applicables aux salariés dont la durée du travail est décomptée en jours

5.1. Salariés concernés

Les salariés au statut d'ETAM/cadre qui exercent les fonctions de commissaire de bord/directeur d'hôtel/hôtel manager, ou de cadres qui ont une durée du travail qui ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent sur les bateaux et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps (commandant, capitaine, commissaire de bord...).

Dès lors, en raison de la mission générale qui leur est confiée, leur horaire de travail ne peut épouser celui de l'horaire collectif applicable des autres salariés. La mise en place d'une convention individuelle de forfait jours conformément aux dispositions légales en vigueur pour chacun d'entre eux constitue un dispositif adapté à leurs conditions de travail.

Toutefois, s'agissant du commandant et du capitaine en charge de la navigation du bateau, ces dispositions peuvent s'appliquer – et ce pour des raisons de sécurité – uniquement lorsque les heures de travail hors temps de conduite ont lieu suite au temps de conduite. Elles ne peuvent être accomplies entre deux temps de conduite.

5.2. Convention individuelle de forfait

Une convention individuelle de forfait devra être signée avec chaque salarié concerné.

Elle fixera le nombre annuel de jours de travail qu'il devra effectuer, ainsi que la période, visée à l'article 5.3 de la présente annexe.

S'agissant de la première et de la deuxième année d'activité, elle précisera le nombre de jours à travailler sur la période de référence. Celui-ci sera déterminé conformément aux dispositions de l'article 5.5 de la présente annexe.

La convention précisera par ailleurs le montant de la rémunération et, le cas échéant, les modalités d'éventuelles régularisations annuelles.

5.3. Régime juridique

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, pour une année complète de travail, le plafond de 218 jours visé à l'article L. 3121-64 du code du travail.

La période de référence peut correspondre à l'année civile ou à une autre période de douze mois consécutifs déterminée par l'employeur.

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. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de réduction d'horaire. Le comité social et économique devra être consulté sur cette répartition.

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 salarié doit enfin bénéficier d'un droit à la déconnexion selon les modalités fixées dans la charte sur le droit à la déconnexion obligatoirement mise en place au niveau de l'entreprise.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, 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 le positionnement et 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 auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au deuxième alinéa ci-dessus. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

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. À cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin de la période quotidienne du temps de repos minimal obligatoire. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir d'autres modalités pour assurer le respect de cette obligation.

L'employeur s'engage également à faire respecter la charte sur la déconnexion au sein de l'entreprise.

5.4. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos au titre de la réduction d'horaire, dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au paragraphe précédent ci-dessus, perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire convenu (lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel).

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

5.5. Impact des arrivées et des départs en cours d'exercice

En cas d'arrivée du salarié au cours de la période de référence, le nombre de jours à travailler pendant la première année d'activité, et le cas échéant la seconde, sera fixé dans la convention individuelle en tenant compte notamment de l'absence éventuelle de droits complets à congés payés. Le nombre de jours de travail de la seconde année sera éventuellement augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre. En ce qui concerne la première année, il devra par ailleurs être tenu compte du nombre de jours fériés chômés situés pendant la période de référence restant à courir.

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, il sera procédé, dans le cadre du solde de tout compte, à une régularisation en comparant le nombre de jours réellement travaillés ou assimilés avec ceux qui ont été payés.

Si le compte du salarié est créditeur (nombre de jours payés supérieur au nombre de jours travaillés), une retenue, correspondant au trop-perçu, pourra être effectuée sur la dernière paie dans les limites autorisées par le code du travail. Le solde devra être remboursé mensuellement par le salarié.

Si le compte du salarié est débiteur, un rappel de salaire lui sera versé.

5.6. Impact des absences

Les absences d'un ou plusieurs jours (maladie, congés maternité et paternité, exercice du droit de grève, etc.) n'ont aucune incidence sur le nombre de jours de repos. La journée d'absence est déduite du nombre de jours annuels à travailler prévu par la convention individuelle de forfait.

La journée d'absence est valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours de travail prévus dans la convention de forfait.

Elle est déterminée par le calcul suivant :

$$\frac{[(\text{rémunération brute mensuelle de base} \times 12) / \text{nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait}]}{\text{nombre de jours d'absence}}$$

Ces absences ouvriront droit, s'il y a lieu, à l'indemnisation qui leur est applicable.

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.)