Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1182

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012

DERNIER AVENANT SALAIRES
Accord du 22 mai 2025 relatif à la prime de transport

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635906

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635906

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
7 novembre 2026 à 03:03

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base

Article

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article

Article

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article 11

Article 12

Article 13

Article 14

Article 15

Article 16

Article 17

Article 18

Article 19

Article 20

Article 21

Article 22

Article 23

Article 24

Article 25

Article 26

Article 27

Article 28

Article 29

Article 30

Article 31

Article 32
Article 33
Article 34
Article 35
Article 36
Article 37
Article 38
Article 39
Article 40
Article 41
Article 42
Article 43
Article 44
Article 45
Article 46
Article 47
Article 48
Article 49
Article 50
Article 51
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Annexe IV Convention collective nationale du 16 mars 1982
Article
Avenant : Avenant n° 32 du 1 octobre 1998 relatif à la formation professionnelle
Article 1
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 33 du 1er octobre 1998 modifiant des articles de la convention
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6

Avenant : Avenant n° 34 du 4 février 1999 relatif à la formation professionnelle

Article 1

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant : Avenant n° 42 du 6 décembre 2001 au certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 1

Article 2

Article 7

Article 8

Avenant : Avenant n° 67 du 14 septembre 2007 relatif aux classifications et à la grille indiciaire (Annexes I C et II)

Article 1

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Avenant : Avenant n° 74 du 9 décembre 2009 relatif aux classifications et à la grille indiciaire (Annexes I C et II)

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Avenant : Avenant du 11 mars 2015 relatif à la prime d'ancienneté

Article

Article unique (1)

Avenant : Accord du 19 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 11

Article 12

Avenant : Accord du 20 septembre 2016 relatif à la pénibilité

Article

Article

Article

Article

Article

Avenant : Accord du 20 septembre 2016 relatif aux frais de santé

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article 10

Article

Avenant : Avenant du 18 octobre 2017 relatif à la nomenclature des emplois

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Avenant : Accord-cadre du 20 juin 2018 relatif à la négociation collective à partir de 2018

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Avenant : Accord du 31 mai 2023 relatif à l'organisation du travail

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
Article 11
Article 12
Article 13
Avenant : Accord du 14 février 2024 relatif à l'organisation du travail
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
Article 11
Article 12
Article 13
Avenant : Avenant du 26 juin 2024 relatif aux mesures salariales
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Accord du 22 mai 2025 relatif à la santé-prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9

Article 10
Article 11
Article
Avenant salaires : Avenant n° 86 du 11 décembre 2013 relatif aux salaires pour l'année 2014
Article
Article unique
Avenant salaires : Avenant du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015
Article
Article unique
Avenant salaires : Avenant du 10 décembre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016
Article
Article unique
Avenant salaires : Avenant du 7 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2017
Article
Article unique
Avenant salaires : Avenant du 6 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2018
Article
Article unique
Avenant salaires : Avenant du 22 janvier 2019 relatif à la prime exceptionnelle de 2018 et à la valeur du point pour 2019
Article
Article unique
Avenant salaires : Avenant du 28 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2020
Article unique
Avenant salaires : Avenant du 9 décembre 2021 relatif aux mesures salariales
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Avenant du 23 mars 2022 relatif aux mesures salariales
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Avenant du 14 septembre 2022 relatif aux mesures salariales
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4

Article 5

Avenant salaires : Avenant du 24 novembre 2023 relatif aux mesures salariales

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Avenant salaires : Accord du 22 mai 2025 relatif aux mesures salariales

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012

ART.

Ancienne convention	Nouvelle convention
Article 1er Objet et champ d'application	Article 1er Objet et champ d'application
Article 2 Durée. - Dénonciation. - Révision	Article 2 Durée. - Dénonciation. - Révision
Article 3 Avantages acquis	Article 3 Avantages acquis
Article 4 Publicité	Article 4 Publicité
Article 6 Liberté syndicale et liberté d'opinion	Article 5 Liberté d'expression. - Liberté syndicale et liberté d'opinion
Article 7 Exercice du droit syndical dans l'entreprise	Article 6 Exercice du droit syndical dans l'entreprise
Article 7 (partiel) Commissions paritaires	Article 8 Commissions paritaires
Article 8 Délégués du personnel	Article 7 Instances représentatives du personnel
Article 9 Comité d'entreprise	Article 7 Instances représentatives du personnel
Article 12 Embauchage	Article 9 Recrutement
Article 13 Période d'essai	Article 10 Période d'essai
Article 14 Remplacement temporaire	Article 11 Remplacement temporaire
Article 15 Cessation du contrat de travail	Article 15 Cessation du contrat de travail
Article 16 Cas particulier de rupture du contrat de travail	Article 16 Cas particulier de rupture du contrat de travail
Article 17 Délai-congé ou préavis	Article 17 Délais de préavis
Article 18 Priorités de réembauchage	Article 13 Priorités de réembauche
Article 19 Avancement. - Promotion. - Changement d'emploi	Article 14 Déroulement de carrière
Article 20 Travail à temps partiel	Article 12 Travail à temps partiel. - Multisalariat
Article 21 Service national et obligations militaires	
Article 22 Travailleurs sous contrat à durée déterminée	Article 12 Travail à durée déterminée. - Travail saisonnier
Article 23 Emploi des handicapés	Article 20 Emploi des salariés handicapés
Article 24 Cumuls	
Article 25 Travail des femmes. - Dispositions générales	Article 22 Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
Article 26 Maternité	
Article 27 Congé de maternité	Article 37 Congé de maternité
Article 28 Conditions de travail des pères et mères de famille	Article 32 Congés et autorisations d'absence des père et mère de famille

Article 30 Durée du travail et repos hebdomadaire	Article 22 Durée du travail et repos hebdomadaire
Article 31 Congés payés	Article 30 Congés payés
Article 31 (partiel) Jours de congés pour ancienneté	Article 31 Jours de congés pour ancienneté
Article 32 Congés sans rémunération	Article 34 Congés sans rémunération
Article 33 Autorisations d'absences pour événements familiaux	Article 33 Autorisations d'absences pour événements familiaux
Article 34 Justification des absences	Article 36 Traitement des absences
Article 35 Jours fériés	Article 35 Traitement du dimanche et des jours fériés
Article 36 Équipes chevauchantes	Article 29 Travail par roulement
Article 37 Salaires	Article 38 Salaires
Article 38 Heures supplémentaires	Article 39 Heures supplémentaires
Article 39 A Travail de nuit	Article 28 Travail de nuit
Article 39 B Travail du dimanche et des jours fériés	Article 35 Traitement du dimanche et des jours fériés
Article 40 Prime d'ancienneté	Article 40 Prime d'ancienneté
Article 41 Indemnité de licenciement	Article 18 Indemnité de licenciement
Article 42 Allocation de départ en retraite	Article 41 Indemnités de fin de carrière
Article 43 Primes de fin d'année	Article 44 Prime de fin d'année
Article 44 Primes pour travaux pénibles	Article 42 Primes pour travaux pénibles
Article 45 Prime de panier	
Article 46 Allocation à l'occasion du mariage	Article 43 Prime de panier
Article 47 Habillement	Article 49 Vêtements de travail
Article 49 Comité d'hygiène et de sécurité	Article 7 Instances représentatives du personnel
Article 50 Médecine du travail	
Article 51 Indemnisation de la maladie	Article 47 Indemnisation de la maladie
Article 52 Retraite complémentaire	Article 48 Retraite complémentaire
Article 54 Apprentissage	Annexe V
Article 55 Formation professionnelle et permanente	Annexe V
Article 57 Commission nationale paritaire	Article 8 Commission paritaire nationale

Article 58 Dépôt légal	
Article 59 Adhésion	
Article 60 Date d'application	

ART.

L'ensemble des dispositions sur la formation professionnelle et regroupées au sein de l'annexe V sont :
– les articles 54 et 55 ;
– l'avenant n° 32 du 1er octobre 1998, étendu par arrêté du 4 février 1999 et complété par avenant no 34 du 4 février 1999 étendu par arrêté du 19 juillet 1999 ;
– l'accord du 25 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 5 mai 2008 ;
– l'avenant n° 42 du 6 décembre 2001 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)-CQP « Agent portuaire technique ou administratif », étendu par arrêté du 7 octobre 2002.

L'ensemble des dispositions relatives à la classification (annexe II) toujours en vigueur sont :
– l'avenant n° 39 du 11 juillet 2001, étendu par arrêté du 5 novembre 2001 ;
– l'avenant n° 49 du 24 avril 2003, étendu par arrêté du 7 juin 2004 ;
– l'avenant n° 63 du 4 mai 2006, étendu par arrêté du 1er décembre 2008 ;
– l'avenant n° 67 du 14 septembre 2007, étendu par arrêté du 1er décembre 2008 ;
– l'avenant n° 68 du 14 septembre 2007, étendu par arrêté du 1er décembre 2008 ;
– l'avenant n° 74 du 9 décembre 2009, étendu par arrêté du 5 juillet 2012 ;
– l'avenant n° 75 du 9 décembre 2009, étendu par arrêté du 5 juillet 2012.

L'ensemble des dispositions relatives à la grille indiciaire (annexe III) toujours en vigueur sont :
– l'avenant n° 39 du 11 juillet 2001, étendu par arrêté du 5 novembre 2001 ;
– l'avenant n° 49 du 24 avril 2003, étendu par arrêté du 7 juin 2004 ;
– l'avenant n° 63 du 4 mai 2006, étendu par arrêté du 1er décembre 2008 ;
– l'avenant n° 67 du 14 septembre 2007, étendu par arrêté du 1er décembre 2008.

L'ensemble des dispositions relatives à la valeur du point et annulées par les présentes sont :
– l'avenant n° 51 du 23 septembre 2003, étendu par arrêté du 5 mai 2004 ;
– l'avenant n° 54 du 15 juin 2004, étendu par arrêté du 28 juin 2005 ;
– l'avenant n° 54 du 15 juin 2004, étendu par arrêté du 28 juin 2005 ;
– l'avenant n° 55 du 8 décembre 2004, non étendu ;
– l'avenant n° 61 du 12 avril 2005, non étendu ;
– l'avenant n° 62 du 26 janvier 2006, non étendu ;
– l'avenant n° 66 du 16 janvier 2007, étendu par arrêté du 27 novembre 2007 ;
– l'avenant n° 69 du 14 septembre 2007, non étendu ;
– l'avenant n° 70 du 5 février 2008, étendu par arrêté du 1er décembre 2008 ;
– l'avenant n° 72 du 5 septembre 2008, non étendu ;
– l'avenant n° 73 du 19 janvier 2009, non étendu ;
– l'avenant n° 76 du 9 décembre 2009, non étendu ;
– l'avenant n° 79 du 11 janvier 2011, non étendu ;
– l'avenant n° 80 du 18 octobre 2011, étendu par arrêté du 5 juillet 2012 ;
– l'avenant n° 82 du 23 mai 2012, étendu par arrêté du 7 août 2012 ;
– l'avenant n° 83 du 7 septembre 2012, étendu par arrêté du 19 décembre 2012.

Sont annulés :
– les articles 1 à 4,6 à 9,12 à 28,30 à 47,49 à 52,57 à 60 de la convention collective, soit :
– l'avenant n° 7 du 7 juillet 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1987 ;
– l'avenant n° 77 du 29 juin 2011, étendu par arrêté du 30 mai 2013 ;
– l'avenant n° 84 du 13 décembre 2012, étendu par arrêté du 30 mai 2013 ;
– l'avenant n° 33 du 1er octobre 1998, étendu par arrêté du 4 février 1999 ;
– l'avenant n° 56 du 12 avril 2005, étendu par arrêté du 18 juillet 2005 ;
– l'avenant n° 65 du 16 janvier 2007, étendu par arrêté du 19 février 2008 ;
– l'avenant n° 18 du 12 mars 1992, étendu par arrêté du 6 juillet 1992 ;
– l'accord du 29 avril 1999, étendu par arrêté du 4 août 1999 et complété par son avenant du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 10 juillet 2003 ;
– l'avenant n° 43 du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 26 mars 2003 ;
– l'avenant n° 53 du 15 juin 2004, étendu par arrêté du 18 juillet 2005 ;
– l'avenant n° 47 du 15 juin 2004, étendu par arrêté du 18 juillet 2005 ;
– l'avenant n° 71 du 5 septembre 2008, non étendu ;
– l'avenant n° 60 du 15 juin 2004, étendu par arrêté du 18 juillet 2005 ;
– l'avenant n° 44 du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 26 mars 2003 ;
– l'avenant n° 48 du 24 avril 2003, étendu par arrêté du 10 mai 2004 ;
– l'avenant n° 57 du 24 mai 2005, étendu par arrêté du 19 février 2008 ;
– l'avenant n° 58 du 12 avril 2005, étendu par arrêté du 18 juillet 2005 ;

– l'avenant n° 59 du 24 mai 2005, étendu par arrêté du 19 février 2008 ;
– l'avenant n° 52 du 11 février 2004, étendu par arrêté du 10 mai 2004.

ART. 1er

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance décident d'annuler l'intégralité des articles et avenants composant la convention collective nationale du 16 mars 1982, à l'exception des avenants relatifs :
– à la formation professionnelle (avenants n° 30 du 1er octobre 1998, n° 2 et 34 du 4 février 1999, avenant n° 42 du 6 décembre 2001) ;
– à la classification (annexe I, annexe II, avenant n° 23 du 7 mars 1994) ;
– aux salaires (annexe IV).

ART. 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2013.

ART. 3

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension de la présente convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012.

ART. 4

Le présent accord collectif, conclu selon les dispositions des articles L. 2221-2 et L. 2222-1 et suivants du code du travail, porte modification du préambule et du titre Ier de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance.

Il est établi en autant d'exemplaires originaux qu'il est nécessaire pour être remis à chacune des parties signataires et pour l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

En conséquence, les parties signataires remplacent les textes visés ci-dessus par le texte suivant :

ART.

L'ensemble des dispositions sur la formation professionnelle et regroupées au sein de l'annexe V sont :
-les anciens articles 54 et 55 de la Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982 ;
-l'avenant no 32 du 1er octobre 1998, étendu par arrêté du 4 février 1999 et complété par avenant no 34 du 4 février 1999 étendu par arrêté du 19 juillet 1999 ;
-l'accord du 25 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 5 mai 2008 ;
-l'avenant no 42 du 6 décembre 2001 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)-CQP « Agent portuaire technique ou administratif », étendu par arrêté du 7 octobre 2002.

Apprentissage

Article 54

Les conditions d'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définies par les articles L. 111-1 et suivants, R. 111-1 et suivants, et D. 811-32 et suivants, du code du travail.

Les organisations signataires de la présente convention collective souscrivent à la politique de première formation, telle qu'elle a été définie et aménagée par l'accord collectif national du 9 juillet 1970, dont les dispositions devront être rigoureusement appliquées.

Formation professionnelle et permanente

Article 55

La formation professionnelle permanente du personnel des ports de plaisance est réglée par les dispositions du livre IX du code du travail et, notamment, par les articles L. 930-1 et 2 du code du travail relatifs aux congés de formation professionnelle.

Les délégués du personnel seront consultés pour l'octroi de ces congés.

Les organisations signataires de la présente convention collective souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 et son avenant en date du 30 avril 1971.

La formation professionnelle continue doit assurer l'entretien, l'amélioration et l'adaptation des compétences professionnelles du salarié et doit contribuer à son déroulement de carrière.

ART.

1. Bénéficiaires de la présente annexe

La présente annexe a pour but d'assurer aux cadres et assimilés (agents de maîtrise et techniciens) entrant dans le champ de la présente convention collective des garanties en rapport avec leur rôle et leurs responsabilités et de préciser les conditions particulières qui leur sont applicables.

Sont considérés comme cadres les salariés exerçant les fonctions de direction des services définis à l'annexe IV.

Peut être placé hors classification, le cadre exerçant, sous l'autorité du président du conseil d'administration et du conseil d'administration ou de l'organisme désigné par les statuts de l'entreprise, la fonction de directeur pour assurer la direction de la société, de l'entreprise ou de l'association gestionnaire. Dans ce cas, les clauses de son contrat individuel ne peuvent être moins favorables que celles appliquées aux autres cadres.

2. Définition générale

Est considéré comme cadre ou assimilé (agent de maîtrise ou technicien) le salarié exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique ou financière constatée par un diplôme ou acquise par l'expérience professionnelle et reconnue équivalente, et qui :
– soit exerce par délégation de la direction du port un commandement sur des salariés de toutes qualifications ;
– soit, n'exerçant pas de commandement direct, est considéré comme cadre ou assimilé en raison de ses compétences, de sa technicité ou de ses responsabilités.

3. Période d'essai

Tout recrutement peut comporter une période d'essai. Celle-ci débute dès la prise de service du nouvel embauché.

La durée de la période d'essai des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée est dépendante de la catégorie à laquelle appartient le salarié :
– agents de maîtrise : 3 mois ;
– cadres : 4 mois.

Les autres dispositions de l'article 10 de la présente convention collective sont applicables au personnel d'encadrement et notamment le renouvellement éventuel.

4. Préavis

Le préavis réciproque applicable au personnel d'encadrement est déterminé comme suit :
– agents de maîtrise et cadres d'indice inférieur à 415 :
– – moins de 2 ans de présence : 2 mois ;
– – 2 ans et plus de présence : 3 mois ;
– cadres d'indice égal ou supérieur à 415 : 6 mois.

5. Indemnité de licenciement

Cette indemnité est définie par l'article 41 de la présente convention collective et modifiée comme en ce qui concerne le montant accordé aux cadres d'indice égal ou supérieur à 305 :
– cadres d'indice 305 à 399 : 1 demi-mois de salaire par année de présence, maximum 20 mois ;
– cadres d'indice égal ou supérieur à 400 : 1 mois de salaire par année de présence, maximum 20 mois.

6. Clause de stabilité

Il est rappelé que selon les dispositions de l'annexe I de la convention collective, tout poste existant à l'organigramme et conforme à une classification de ladite annexe devra être occupé par un salarié relevant de ladite convention collective.

7. Clause particulière

Les directeurs et maîtres de port principaux auront la faculté d'avoir des activités annexes répondant à leur spécialité, notamment dans le cadre des expertises et conseils.

8. Primes

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres bénéficieront de toutes les primes normalement attribuées à l'ensemble des salariés dans le cadre de l'entreprise.

9. Convention de forfait en jours

Article remplacé par l'accord du 14 février 2024 relatif à l'organisation du travail (annexe).

ART.

Le présent avenant a pour objet de refondre l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des ports de plaisance à l'exception de certaines dispositions.

En conséquence, restent en vigueur :
– l'intégralité de ses dispositions sur la formation professionnelle ;
– l'intégralité de l'annexe sur la classification (annexe I) ;
– l'intégralité de l'annexe sur la grille indiciaire (annexe II) ;
– l'annexe sur la valeur du point (annexe IV) en ses dispositions actuellement applicables et encore en vigueur, soit l'avenant n° 85 aux salaires en date du 26 mars 2013 ;
– l'accord relatif à l'égalité professionnelle en date du 26 mars 2013, non encore étendu ;

Les dispositions du présent article annulent et remplacent l'ensemble des dispositions suivantes :
– le préambule ;
– les articles 1 à 4, 6 à 9, 12 à 28, 30 à 47, 49 à 52, 57 à 60 ;
– l'annexe III sur le personnel d'encadrement ;
– l'intégralité de l'annexe sur les langues parlées (annexe V) ;
– l'avenant no 11 du 30 mars 1989 relatif à la médaille de la fédération, étendu par arrêté du 19 juillet 1989 ;
– le protocole d'accord du 30 mars 1989 relatif à la commission paritaire nationale, étendu par arrêté du 19 juillet 1989 ;
– l'accord du 29 avril 1989 relatif à la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 4 août 1999, son avenant du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 10 juillet 2003, et son avenant n° 2 du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 10 juillet 2003 ;
– l'avenant n° 35 du 29 avril 1999 relatif au compte épargne-temps, étendu par arrêté du 4 août 1999 ;
– l'avenant n° 23 du 7 mars 1994 relatif au déroulement de carrière, étendu par arrêté 30 juin 1994, et l'avenant n° 50 du 24 avril 2003, étendu par arrêté du 7 juin 2004 ;
- les accords, étendus ou non, de la convention collective non cités aux présentes et conclus antérieurement à la date de signature des présentes.

ART. 1er

La présente convention collective nationale de travail étendue, conclue dans le cadre des dispositions des articles L. 2221-1, L. 2221-2 et L. 2261-19 du code du travail, règle les rapports entre les entreprises, établissements, organismes et institutions, concessionnaires, délégataires, gestionnaires ou exploitants de ports de plaisance maritimes, lacustres et fluviaux, d'une part, et leurs salariés, d'autre part.

Le champ d'application de la présente convention collective s'étend à l'ensemble du territoire de la France métropolitaine, de ses départements d'outre-mer et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Compte tenu du caractère industriel et commercial de l'activité d'exploitation d'un port de plaisance, qu'il soit maritime, lacustre ou fluvial, et conformément aux dispositions des articles L. 2211-1 et L. 2233-1 et suivants du code du travail, la présente convention collective s'applique aux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), notamment aux ports de plaisance à gestion de droit public exploités en régie.

Sont toutefois exclus du champ d'application de la présente convention collective les agents de droit public sous statut de droit public.

Dans le cadre des dispositions du code du travail, la présente convention et ses annexes ont fait l'objet dès leur signature d'une extension à tous les établissements, entreprises, organismes et institutions relevant du champ d'application ci-dessus défini.

Les dispositions de la présente convention collective annulent et remplacent les accords particuliers d'entreprise ou d'établissement, locaux ou régionaux, qui auraient pu être conclus antérieurement, mais sans préjudice des avantages acquis, comme précisé dans l'article 3.

Des annexes à la présente convention collective fixent les conditions particulières d'emploi propres aux différentes catégories de personnel.

ART. 2

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée et révisée selon les dispositions du code du travail.

Notamment, sous peine de nullité, la dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de chacune des autres parties, ainsi qu'à celle du ministère chargé du travail, par lettre recommandée avec avis de réception (2).

Un préavis de 6 mois sera respecté lorsque l'une des parties contractantes envisage une révision de portée limitée. Elle peut présenter sa requête sans que celle-ci entraîne la dénonciation de l'ensemble. (2)

La partie qui dénoncera la présente convention collective ou en demandera la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte relatif aux points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les 30 jours suivant l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation et selon les dispositions du code du travail. (3)

Si avant la date d'expiration du préavis de dénonciation un accord se réalise au sein de la commission *mixte* (1), la présente convention collective demeure en vigueur dans les conditions déterminées par l'accord intervenu.

À défaut d'accord, la convention et ses annexes continuent à produire leurs effets sans limitation de durée.

Sauf accord des parties contractantes, aucune nouvelle demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision et portant sur les points soumis à cette révision.

Les dispositions du présent article ne peuvent être invoquées pour empêcher l'ouverture de discussions ayant pour objet l'adaptation de la présente convention collective avec toute nouvelle prescription légale.

(1) Le terme « mixte » figurant à l'alinéa 6 de l'article 2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.
(Arrêté du 13 octobre 2015 - art. 1)

(2) Les alinéas 3 et 4 de l'article 2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 13 octobre 2015 - art. 1)

(3) L'alinéa 5 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 13 octobre 2015 - art. 1)

ART. 3

La présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à la réduction d'avantages acquis antérieurement à la date de signature de la présente convention par un salarié d'un port de plaisance qui l'emploie, que cet avantage provienne du contrat individuel de travail ou d'un accord.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs existants, chaque fois qu'elles sont plus avantageuses pour les salariés.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention ; sera adoptée la disposition globalement la plus favorable de la présente convention ou des dispositions appliquées antérieurement.

ART. 4

Dans les ports de plaisance soumis à l'application de la convention collective, un avis doit être affiché aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.

Cet avis comporte l'intitulé de la convention collective et des accords applicables dans l'entreprise et précise le lieu où les textes sont tenus à disposition du personnel ainsi que les modalités leur permettant de les consulter (articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du code du travail).

ART. 5

1. Liberté d'expression et obligation de discrétion

Le droit d'expression qui s'exerce de manière directe et collective permet au salarié de faire connaître ses opinions sans passer par la voie hiérarchique ni par le canal des instances représentatives du personnel.

La liberté d'expression, distincte du droit d'expression, s'exerce dans l'entreprise et hors de celle-ci sous réserve pour le salarié de respecter strictement son obligation de discrétion.

Pendant l'exécution ou la suspension du contrat de travail ainsi qu'après sa rupture, le salarié s'engage à ne pas communiquer, à l'intérieur de l'entreprise comme à l'extérieur, tout document ou information propre à l'entreprise ou aux clients, qui serait porté à leur connaissance dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

Le salarié doit, en outre, en toutes circonstances, observer vis-à-vis de la clientèle la plus grande correction. Ses obligations de correction sont également exigées vis-à-vis de l'ensemble des salariés et de tous les partenaires de l'entreprise.

2. *Liberté d'opinion et liberté syndicale* (1)

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions législatives ou réglementaires.

Les employeurs s'engagent à ne jamais prendre en considération les origines, le sexe, les opinions religieuses, politiques ou philosophiques, l'appartenance syndicale, le handicap des candidats à une embauche ou des salariés embauchés, pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement.
En outre, les employeurs s'engagent à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Le libre exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois. Il ne peut avoir pour effet d'entraver la liberté individuelle de travail.

(1) Le point 2 de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 octobre 2015 - art. 1)

ART. 6

1. Exercice du droit syndical dans l'entreprise

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de la branche et s'applique conformément aux dispositions légales en vigueur.

2. *Panneaux d'affichage* (1)

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et distincts des panneaux destinés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Ces panneaux, à raison au minimum d'un panneau par organisation syndicale, doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise. Leur localisation est déterminée en accord avec les organisations syndicales.

Un exemplaire de chaque communication affichée est simultanément transmis à l'employeur.

3. Autorisations d'absence des délégués syndicaux

Pour l'ensemble des absences ci-dessous évoquées, les délégués syndicaux devront s'efforcer de réduire au minimum les perturbations et autres difficultés qui pourraient en résulter pour la marche de l'entreprise.

4. Réunions syndicales et congrès syndicaux

Afin de faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence, pouvant être rémunérées, sont accordées par les employeurs aux salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions statutaires de leur organisation (congrès nationaux, régionaux ou départementaux, assemblées générales).

L'organisation syndicale doit présenter une demande écrite dûment justifiée à l'employeur au moins 3 jours à l'avance (15 jours pour les congrès syndicaux). La rémunération du salarié est maintenue dans la limite d'une réunion par an, et pour 3 jours au maximum.

L'absence de réponse de l'employeur 2 jours avant la date de la réunion vaut autorisation.

5. Négociation collective

Négociation collective de branche

Dans les domaines où la négociation collective de branche est obligatoire, les organisations d'employeurs et de salariés se réunissent dans le cadre d'une commission paritaire.

Cette négociation doit également porter sur les revalorisations prévues par la réglementation.

Négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise

Des négociations doivent intervenir dans les entreprises, conformément à l'article L. 2242-1 du code du travail et aux dispositions réglementaires applicables, notamment dans les domaines de la durée et de l'aménagement du temps de travail, des salaires effectifs, des classifications, de l'égalité professionnelle et de la formation professionnelle continue.

6. Mandats publics. – Fonctions collectives ou électives

Conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, le contrat de travail des salariés conseillers prud'homaux, membres d'un conseil d'administration d'un organisme de prévoyance, de mutuelle ou de formation professionnelle, membres d'un conseil économique, d'un conseil municipal, général ou régional, ne peut être rompu du fait de l'exercice de leur mandat ou de leur fonction.

L'employeur doit laisser à ces salariés le temps nécessaire pour assister aux séances. *Ce temps n'est pas rémunéré* (2).

(1) Le point 2 de l'article 6 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2142-3 du code du travail.
(Arrêté du 13 octobre 2015 - art. 1)

(2) Les termes « ce temps n'est pas rémunéré » figurant au point 6 de l'article 6 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1442-6 du code du travail.
(Arrêté du 13 octobre 2015 - art. 1)

ART. 7

1. Délégués du personnel

Il est institué, conformément aux dispositions légales, des délégués du personnel dans les ports de plaisance où sont occupés au moins 11 salariés au sens de l'article L. 2312-8, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, les attributions des délégués du personnel et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Election des délégués du personnel

Le nombre de délégués titulaires et suppléants est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 2314-1 du code du travail.

La durée du mandat des délégués du personnel est fixée à 4 ans.

Attributions des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission (2) :
– de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale *qui n'auraient pas été directement satisfaites* (1) ;
– de saisir l'inspection du travail et de la main-d'œuvre de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions ou observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.

Réception des délégués du personnel par l'employeur

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'entreprise ou son représentant au moins une fois par mois.

Ils sont en outre reçus en cas d'urgence sur leur demande.

Les délégués du personnel sont également reçus par le chef d'entreprise ou son représentant, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par service, soit par organisation syndicale selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs.

Pour faciliter et accélérer l'examen des questions à étudier, les délégués du personnel résument les points à discuter dans une note écrite qu'ils remettent au chef d'entreprise ou à son représentant 2 jours avant la date où ils doivent être reçus. Les réponses du chef d'entreprise sont portées par écrit à la connaissance des délégués du personnel dans un délai maximum de 6 jours après la date de la réunion.

Moyens d'exercice des fonctions des délégués du personnel

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites fixées par l'article L. 2315-1 du code du travail, soit une durée maximale de 15 heures par mois dans les entreprises de plus de 50 salariés et de 10 heures au maximum dans les autres.

Ce temps est payé comme temps de travail.

Le chef d'entreprise est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un emplacement favorable destiné à l'affichage des communications qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel. Le nombre et l'emplacement de ces panneaux seront fixés par voie d'accord entre les délégués et la direction.

Le chef d'entreprise mettra à la disposition des délégués du personnel, *chaque fois que de besoin* (3), un local apte à leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Protection des délégués du personnel contre le licenciement

L'exercice du mandat représentatif ne pourra être la cause d'un changement de service ou de fonction des délégués.

Tout licenciement d'un délégué titulaire ou d'un délégué suppléant du personnel ne peut intervenir que dans les conditions prévues aux articles L. 2411-5 et L. 2411-8 du code du travail.

Protocole d'accord préélectoral

L'employeur invite les organisations syndicales représentatives et celles qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance à négocier un protocole d'accord préélectoral.

Ce protocole fixe notamment :
– la répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
– la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel ;
– la présentation des listes ;
– la date limite de dépôt des listes de candidats ;
– l'affichage des listes de candidats (date et emplacement) ;
– les heures de scrutin et le dépouillement (la date et les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin doivent être annoncées 15 jours au moins à l'avance par voie d'affichage).

2. Comité d'entreprise

Il est institué, conformément aux dispositions légales, un comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins 50 salariés au sens de l'article L. 2322-6, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, les attributions des membres du comité et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, obligatoire dans tout établissement d'au moins 50 salariés conformément aux articles L. 4611-1 et L. 4611-2 du code du travail, est une instance ayant pour but d'associer le personnel aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

La désignation de ses membres, sa composition, ses attributions et son fonctionnement sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(1) Les termes « qui n'auraient pas été directement satisfaites » figurant au 1er alinéa du paragraphe relatif aux attributions des délégués du personnel de l'article 7 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2313-1 du code du travail.
(Arrêté du 13 octobre 2015 - art. 1)

(2) L'alinéa 1er du paragraphe relatif aux attributions des délégués du personnel de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2315-1 du code du travail.

(Arrêté du 13 octobre 2015 - art. 1)

(3) Les termes « chaque fois que de besoin » figurant au 4e alinéa du paragraphe relatif aux moyens d'exercice des fonctions des délégués du personnel de l'article 7 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2315-6 du code du travail.

(Arrêté du 13 octobre 2015 - art. 1)

ART. 8

Il est constitué une commission paritaire nationale des ports de plaisance composée comme suit :
– pour les salariés, de 2 représentants pour chacune des organisations *signataires ou adhérentes* (1) ;
– pour les employeurs, de représentants désignés par la fédération française des ports de plaisance, en nombre au plus égal à celui de l'ensemble des représentants des salariés.

Cette commission paritaire nationale a pour mission de répondre à toute demande se rapportant à l'interprétation des clauses de la présente convention collective, de ses annexes et avenants.

Elle est obligatoirement saisie de tout différend collectif relatif à l'application ou à l'interprétation desdites clauses, à la demande de l'une des parties composant la commission paritaire nationale. Dans ce cas, elle s'attache à proposer, si possible, une solution de conciliation.

La partie qui saisit la commission paritaire nationale pour requérir sa réunion en vue de l'examen d'une question d'interprétation de la convention collective ou d'un différend, tels qu'évoqués ci-dessus, doit formuler sa demande, dûment argumentée, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit être communiquée à l'autre partie au plus tard 8 jours avant la date fixée pour la réunion, laquelle ne doit pas se tenir au-delà d'un délai n'excédant pas 1 mois après la saisine de la commission paritaire nationale.

Lorsque l'accord n'est pas réalisé au sein de la commission paritaire nationale, un procès-verbal de non-conciliation est établi et adressé aux parties. Sauf cas de force majeure, la non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à la demande.

La commission paritaire nationale a en outre pour attribution permanente l'actualisation et l'amélioration des dispositions de la convention collective, de ses annexes et avenants. Elle procède également à l'étude et à l'élaboration des accords collectifs de branche destinés à les compléter.

A cet effet, elle se réunit périodiquement en sessions ordinaires sur convocations adressées à chacun de ses membres par courrier ordinaire ou électronique, au plus tard 15 jours avant la date de la réunion.

Toutes les décisions de la commission paritaire nationale ont la même valeur que les clauses de la présente convention collective, de ses annexes et avenants.

Les délibérations de la commission paritaire nationale sont consignées dans un compte rendu qui est présenté à son approbation lors de sa réunion suivante.

Le siège de la commission paritaire nationale est à Paris, au siège de la fédération française des ports de plaisance, qui en assure le secrétariat.

Les salariés participant à une commission paritaire décidée par les signataires de la présente convention collective et de ses annexes et avenants ou demandée par le ministère chargé du travail bénéficieront d'une autorisation d'absence. Les employeurs seront avisés par les organisations syndicales *signataires ou adhérentes* (1) à la présente convention collective pour siéger aux commissions paritaires mixtes nationales.

A la demande des organisations syndicales signataires, la FFPP décide de participer aux défraiements de délégations syndicales désignées par lesdites organisations pour siéger aux commissions paritaires nationales.

Cette participation se traduira par une prise en charge des frais de déplacement de deux représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives, selon les modalités définies ci-dessous. Chaque organisation syndicale restera entièrement décisionnaire du choix de ses représentants.

La participation patronale se fera sur les bases suivantes :
– autorisation d'absence de 2 journées par séance de la commission paritaire *mixte* (2) nationale avec maintien intégral de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il était resté à son poste ;
– remboursement des frais réels de déplacement (transport collectif, SNCF ...) ;
– remboursement des frais réels sur la base de 2 journées par commission paritaire nationale. Le plafond de remboursement est égal au barème URSSAF sur les frais de déplacement.

Chaque organisation syndicale *signataire* (3) informera l'employeur ou les employeurs concernés du choix de son ou de ses représentants pour chacune des réunions. Les doubles des lettres de convocation adressées aux représentants des organisations syndicales et des lettres d'information envoyées aux employeurs seront transmises à la FFPP, afin que celles-ci puissent intervenir auprès des employeurs concernés pour les engager à appliquer ces dispositions.

Le remboursement des frais réels sera effectué par les organisations patronales aux organisations nationales syndicales représentatives de salariés, mandataires des syndicats de base des personnels des ports de plaisance, sur bordereau présenté par chaque organisation intéressée.

En cas de contestation, c'est la feuille de présence officielle détenue par le ministère du travail qui sera prise en considération pour déterminer la présence ou l'absence aux séances.

Un règlement intérieur sera établi pour préciser les modalités d'application et de fonctionnement de la commission paritaire nationale.

(1) Les termes « signataires ou adhérentes » figurant à l'article 8 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail tels qu'interprétées de manière constante par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006 n° 04-14060 ; 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 13 octobre 2015 - art. 1)

(1) Les termes « signataires ou adhérentes » figurant à l'article 8 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail tels qu'interprétées de manière constante par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006 n° 04-14060 ; 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 13 octobre 2015 - art. 1)

(2) Le terme « mixte » figurant à l'alinéa 14 de l'article 8 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.
(Arrêté du 13 octobre 2015 - art. 1)

(3) Le terme « signataire » figurant à l'alinéa 15 de l'article 8 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2231-1, L. 2261-7 du code du travail tels qu'interprétées de manière constante par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006 n° 04-14060 ; 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 13 octobre 2015 - art. 1)

ART. 9

Le recrutement du personnel salarié est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le recrutement n'est valable et définitif qu'aux conditions de la présente convention.

Tout recrutement donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail écrit, en deux exemplaires, signés et paraphés. L'un d'eux est remis au salarié concomitamment à la prise de poste et l'autre est conservé par l'employeur.

Le contrat de travail doit mentionner obligatoirement :
– la nature du contrat (à durée déterminée ou indéterminée) et sa durée s'il y a lieu ;
– la référence aux dispositions de la convention collective et aux accords d'entreprise éventuels ;
– la date d'embauche ;
– la durée de la période d'essai s'il y a lieu ;
– les fonctions de l'intéressé, sa classification et son coefficient hiérarchique ;
– le lieu de travail ;
– la durée et les horaires de travail s'il y a lieu ;
– la rémunération et ses éléments constitutifs.

Lorsqu'ils sont conclus pour une durée déterminée, les contrats de travail doivent comprendre les mentions obligatoires prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Lorsqu'ils sont conclus à temps partiel, les contrats de travail doivent comprendre les mentions obligatoires prévues par la législation et la réglementation en vigueur, notamment la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, entre les semaines du mois ou entre les jours de l'année le cas échéant. Il doit contenir également les clauses relatives aux heures complémentaires, les cas de modification des horaires et leur délai de prévenance et les clauses relatives à l'égalité de traitement et à la priorité d'affectation à un poste à temps complet.

Toute modification de l'une des clauses substantielles du contrat de travail devra faire l'objet d'un avenant.

Il est rappelé que toute embauche doit s'accompagner :
– d'une déclaration préalable auprès de l'URSSAF ;
– d'une formation à la sécurité adaptée au poste de travail tel que définie à l'article 50 de la convention collective.

Le salarié a l'obligation de respecter les durées maximales de travail journalières et hebdomadaires et de déclarer à l'entreprise en cas d'employeurs multiples. Le salarié assumera toutes les conséquences d'une absence d'informations et notamment du dépassement des durées légales maximales de travail.

ART. 10

Tout recrutement peut comporter une période d'essai. Celle-ci débute dès la prise de service du nouvel embauché.

La durée de la période d'essai des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée est dépendante de la catégorie à laquelle appartient le salarié :
– agent d'exécution technique et administratif : 2 mois ;
– agent de maîtrise : 3 mois ;
– cadre : 4 mois.

La période d'essai pourra, d'un commun accord entre les parties, être renouvelée une fois avant l'expiration de la première période pour une durée inférieure ou similaire à la période initiale.

La durée de la période d'essai des salariés sous contrat de travail à durée déterminée est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Pendant la durée de la période d'essai, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail. Elles devront cependant respecter un délai de prévenance.

Lorsque l'employeur met fin au contrat, il devra respecter un délai de prévenance de :
– 48 heures au cours du premier mois de présence pour toutes les catégories de salariés ;
– 2 semaines après 1 mois de présence pour toutes les catégories de salariés ;
– 1 mois après 2 mois de présence pour toutes les catégories de salariés.

Lorsque c'est le salarié qui met fin au contrat, celui-ci respecte un préavis de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de ce préavis.

Sous réserve du respect de ce préavis, la rupture de la période d'essai doit être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception en respectant le délai de prévenance précitée. (1)

Toute absence entraîne une prolongation, au plus équivalente, de la période d'essai sauf si cette absence est due à l'employeur. Il en est ainsi notamment des congés payés, des congés sans solde et des arrêts de travail consécutifs à la maladie ou à un accident de travail.

(1) Le neuvième alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application combinée des articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.
(Arrêté du 13 octobre 2015 - art. 1)

ART. 11

Tout salarié peut être amené à remplir les fonctions d'un autre salarié temporairement absent.

L'organisation de ce remplacement peut être partielle et limitée.

Le salarié appelé à remplacer temporairement un autre salarié de classification inférieure à la sienne conserve sa rémunération pendant toute la durée du remplacement. A l'expiration de ce remplacement, il retrouvera son ancien emploi.

Le salarié désigné par l'employeur pour remplacer temporairement un autre salarié de classification supérieure à la sienne percevra une rémunération calculée comme suit :
– soit il remplit effectivement toutes les fonctions du salarié remplacé et il lui sera alors versé une indemnité complémentaire lui assurant la rémunération correspondante à la fonction remplie ;
– soit, sans remplir effectivement toutes les fonctions du salarié remplacé, il doit néanmoins du fait de ce remplacement assurer un surcroît de travail ou de responsabilité par rapport à son emploi habituel, il lui est alors alloué, par l'employeur, une indemnité de fonctions tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité ou de la fonction remplie.

L'indemnité de congés payés devra prendre en compte cette indemnité différentielle.

La présente modification devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant notamment le temps de travail, la durée de remplacement décidée par l'employeur et les nouvelles tâches affectées au salarié.

Le salarié appelé à remplacer temporairement un autre salarié de classification supérieure à la sienne retrouvera son ancien emploi et sa rémunération à l'expiration de ce remplacement.

ART. 12

Les contrats de travail sont conclus normalement pour une durée indéterminée. En application des dispositions légales et dans le cadre qu'elles définissent, ils peuvent cependant être conclus pour une durée déterminée.

1. Travail à durée déterminée

Pour faire face à un surcroît occasionnel d'activité, à une tâche déterminée non durable, ou pour procéder au remplacement d'un agent momentanément absent, les ports de plaisance peuvent engager des salariés sous contrat à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel, selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De plus, il est convenu que les salariés des ports de plaisance embauchés à plusieurs reprises sous contrat à durée déterminée bénéficieront des avantages reconnus par la présente convention collective au titre de l'ancienneté. Notamment en cas d'engagement ultérieur sous contrat à durée indéterminée, la ou les périodes passées sous contrat à durée déterminée seront prises en compte pour l'ancienneté.

Il y aura priorité d'embauche pendant 1 an au profit du salarié qui aura été sous contrat à durée déterminée, au cas où un poste identique à celui qu'il occupait viendrait à être créé ou libéré dans le port.

2. Travail saisonnier

Compte tenu de l'activité saisonnière dans la plus grande partie de la profession, les ports de plaisance peuvent embaucher des salariés sous contrat saisonnier.

La saison de pleine activité par nature des ports de plaisance est définie comme se déroulant, au maximum, dans la période allant du 1er mars au 31 octobre de chaque année.

Le contrat saisonnier est un contrat à durée déterminée à temps complet ou à temps partiel, dont la durée peut se situer entre un minimum de 1 mois et un maximum de 8 mois. Il peut être renouvelé une fois à l'intérieur de la période saisonnière, sous réserve que sa durée totale n'excède pas la durée de la période.

Deux contrats saisonniers distincts peuvent être conclus dans la période saisonnière, avec le même salarié et pour le même emploi, sans qu'un délai de carence doive être respecté.

Le contrat saisonnier est conclu de date à date. La durée de la période d'essai est identique à celle qui est prévue pour les contrats à durée déterminée. La visite médicale d'embauche est obligatoire.

Les conditions de travail du salarié saisonnier en ce qui concerne la durée du travail et le repos hebdomadaire sont identiques à celles des autres salariés du port.

Il bénéficie également des majorations pour heures supplémentaires éventuelles et des repos compensateurs.

Il bénéficie des primes diverses et avantages sociaux accordés aux autres salariés du port, sous réserve de remplir les conditions requises notamment en matière d'ancienneté.

Sauf accord particulier, le salarié saisonnier ne perçoit pas d'indemnité de précarité de fin de contrat. En revanche, il perçoit une indemnité compensatrice de congés payés, dont le montant est égal à 1/10 du total brut des rémunérations perçues.

Le contrat saisonnier peut comporter une clause de priorité de réemploi du salarié pour la saison de l'année suivante, applicable sous réserve qu'il ait fait acte de candidature par écrit au moins 2 mois avant le début de la saison considérée.

L'entreprise pourra également engager du personnel affecté à des tâches à caractère saisonnier dans le cadre du contrat de travail intermittent conformément à l'article 24 de la présente convention.

ART. 13

La législation du travail prévoit une priorité de réembauche pour les salariés ayant quitté l'entreprise, notamment dans les cas suivants :
– lorsque, après la naissance d'un enfant ou son arrivée au foyer en raison de son adoption, sa mère ou son père décident de résilier leur contrat de travail en vue d'élever cet enfant, ils bénéficient d'une priorité de réembauchage pendant l'année suivant la rupture du contrat de travail, sous réserve d'en avoir exprimé la demande, dans les conditions mentionnées par les textes législatifs et réglementaires s'y rapportant ;
– après un licenciement économique, tout salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an (pouvant être augmenté dans le cadre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi), à la condition formelle d'en avoir exprimé la demande avant l'expiration de ce délai, dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires s'y rapportant ;
– en cas de cumul de priorités, le reclassement des salariés déjà en poste dans l'entreprise (à temps partiel, par exemple, ayant postulé pour un emploi à temps complet) est prioritaire sur la réembauche de ceux qui bénéficient d'une priorité, notamment en raison d'un licenciement économique.

ART. 14

1. Progression professionnelle

La progression professionnelle des salariés dans un port de plaisance procède de plusieurs facteurs, qui ne sont pas exclusifs l'un de l'autre, à savoir :
– l'acquisition de compétences nouvelles par la formation professionnelle continue, permettant d'envisager un changement de niveau dans la grille indiciaire conventionnelle, voire un changement de catégorie ;
– un changement d'affectation ou d'emploi pour un poste de niveau supérieur accompagné de ce fait d'une promotion ;
– l'attribution de points personnels dans le cadre d'une procédure d'évaluation individuelle.

Promotion par la formation professionnelle

Le perfectionnement des compétences et/ou l'acquisition de compétences nouvelles dans le cadre de la formation professionnelle continue peuvent permettre aux salariés des ports de plaisance d'améliorer leur situation professionnelle et, dans la mesure des disponibilités du port, accéder à un échelon ou à un poste supérieur.

Promotion par changement d'emploi

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel en priorité aux salariés employés dans l'entreprise possédant les connaissances et aptitudes requises pour le poste considéré, éventuellement après un stage de perfectionnement ou de formation approprié. Cette période probatoire d'une durée maximale de 1 an ne constituera pas une rétrogradation.

Tout changement d'emploi pourra faire l'objet d'une notification écrite en reprenant les conditions de cette modification.

Un salarié auquel une promotion ou un avancement est proposé peut lui opposer un refus, sans que cela puisse être considéré comme une démission.

Attribution de points personnels

Pour les salariés de chacune des catégories, il est dégagé un capital de points d'indice supplémentaires pouvant leur être attribués tout au long de leur carrière dans le port. Le total de ce capital individuel par catégorie est le suivant :
– 30 points pour les agents d'exécution ;
– 40 points pour les agents de maîtrise ;
– 50 points pour les cadres.

Ces points d'indice supplémentaires sont personnels et distincts des points d'indice de base. Ils doivent figurer sur le bulletin de paie sur une ligne distincte.

Ils n'ont pas pour effet de rétribuer une tâche ponctuelle (missions temporaires complémentaires ou remplacement partiel d'un salarié).

Ces points personnels ont pour objet de valoriser un salarié pour la qualité dans l'exécution de ses missions afférentes à son coefficient de base.

Les critères d'évaluation de la prestation de travail sont ceux déterminés par la nouvelle nomenclature des emplois de la convention collective des ports de plaisance. Ils prennent en compte les activités principales, les diplômes, les qualifications ou expériences professionnelles, les savoir-faire et savoir-être.

Il est possible d'intégrer des points d'indice supplémentaires au coefficient de base d'un salarié pour déterminer son coefficient de base, au regard de l'ancienne et de la nouvelle classification.

Cette procédure relève d'une simple transposition des points d'indice supplémentaires qui sont attribués pour prendre en compte la qualité de la prestation de travail au regard des critères classants, à savoir : l'expérience, la polyvalence, la spécialisation et la responsabilité.

Il est recommandé de confirmer cet accord par un avenant au contrat de travail.

2. Mutation ou changement d'emploi

Toute mutation ou changement d'emploi d'un salarié ne pourra en aucun cas entraîner une diminution de sa rémunération.

Elle devra faire obligatoirement l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

ART. 15

La cessation du contrat de travail intervient dans les cas ci-après :

1. Rupture conventionnelle

Elle est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2. Licenciement individuel pour cause personnelle et démission

Ils sont régis par l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3. Licenciement économique

Il est régi par l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les critères fixant l'ordre des licenciements des salariés concernés par un licenciement collectif de nature économique sont les suivants, par ordre de prise en considération :
– les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
– la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés de plus de 50 ans ;
– l'ancienneté dans le port ;
– les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

4. Mise à la retraite

Les conditions de mise à la retraite sont régies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

5. Départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire à la retraite s'assimile à une démission, avec pour motif la liquidation par le salarié de ses pensions à retraite. Il est régi par les dispositions, législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

ART. 16

1. Force majeure

Le ralentissement d'activité, la cessation d'entreprise, la liquidation de biens et le règlement judiciaire, le décès de l'employeur ne sont pas considérés comme des cas de force majeure et ne dispensent pas l'employeur de mettre en œuvre la procédure de licenciement.

2. Maladie prolongée du salarié

La maladie prolongée du salarié peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'elle apporte dans le fonctionnement de l'entreprise une désorganisation rendant indispensable de procéder au remplacement définitif du salarié.

L'employeur doit alors respecter la procédure de licenciement pour motif personnel.

3. Inaptitude physique

Lorsque l'inaptitude physique du salarié à son emploi sera médicalement constatée, l'employeur sera tenu de chercher une solution de reclassement dans un emploi compatible avec son état de santé.

En cas d'impossibilité de reclassement, il pourra être mis fin au contrat de travail. L'employeur devra respecter la procédure de licenciement individuel.

ART. 17

Les dispositions relatives au personnel d'encadrement sont précisées dans l'annexe I.

Lorsque l'une des parties a signifié sa décision de rompre le contrat de travail, une fois passée la période d'essai, le salarié comme l'employeur doivent respecter un délai de préavis pendant lequel le contrat conserve tous ses effets.

Lorsque l'employeur prend l'initiative de la rupture, il devra respecter une durée du préavis de :
– salarié dont l'ancienneté est de moins de 6 mois : 1 semaine ;
– salarié dont l'ancienneté est de plus de 6 mois : 1 mois ;
– salarié dont l'ancienneté est de plus de 2 ans : 2 mois.

Le respect du délai de préavis peut être remplacé par le versement d'une indemnité compensatrice.

Le montant de cette indemnité est égal à la rémunération qu'aurait perçue le salarié pendant le délai de préavis, s'il avait continué à travailler, savoir :
– les heures supplémentaires, si elles ont un caractère habituel et fixe ;
– les primes et pourcentages, non compris les remboursements de frais et les primes de caractère exceptionnel.

Lorsque le salarié prend l'initiative de la rupture (démission), il devra respecter une durée du préavis de 2 semaines.

En cas de démission, la durée du congé peut être négociée, notamment quand le salarié justifie d'un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié ou démissionnaire est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi à raison de 2 heures par jour. Ces heures sont rémunérées en cas de licenciement.

Ces absences sont fixées d'un commun accord et peuvent être groupées par accord entre les parties, en fin de préavis.

ART. 18

Les dispositions relatives au personnel d'encadrement sont précisées dans l'annexe n° 3 de la convention collective.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, et quelle que soit la nature du licenciement (personnel ou économique), les agents d'exécution et les agents de maîtrise des ports de plaisance ayant au moins 8 mois d'ancienneté percevront, conformément aux dispositions légales, une indemnité de licenciement égale à :
– 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans inclus ;
– 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul est 1/12 de la rémunération brute, primes et gratifications incluses, des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 de la rémunération brute perçue au cours des 3 derniers mois de travail. Dans ce cas, toutes primes ou gratifications ne sont prises en compte qu'au pro rata temporis.

Les éléments à caractère exceptionnel sont exclus de cette assiette de calcul.

Sont alors assimilés à du travail effectif les périodes de congés payés, les absences pour maternité ou adoption, les absences pour accident de travail ou maladies professionnelles limitées à une durée de 1 an, les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail, les congés de formation économique et syndicale.

Les indemnités dues en cas de rupture conventionnelle homologuée sont calculées dans les mêmes conditions.

ART. 19

Pour l'embauche, l'emploi et les conditions de travail des salariés handicapés, les ports de plaisance se conformeront à l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en la matière.

Ils s'efforcent de maintenir, de réserver et d'insérer en milieu ordinaire les travailleurs handicapés en concertation avec les organismes habilités.

Les travailleurs handicapés auront accès à tous les postes ou emplois pour lesquels ils sont reconnus qualifiés dans les mêmes conditions que les autres salariés.

ART. 20

Pour l'incitation à l'embauche des seniors et les mesures d'adaptation à leur maintien dans l'emploi, les ports de plaisance se conformeront à l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en la matière.

En ce qui concerne le maintien dans l'emploi, ils s'attacheront à anticiper les mesures d'adaptation nécessaires, accompagnées ou non d'une réduction progressive d'activité, à sauvegarder l'employabilité des salariés concernés par des actions de formation et à utiliser les outils mis à leur disposition à cet effet (entretien professionnel, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience...).

Des négociations seront engagées au sein de la branche pour compléter ces dispositions.

ART. 21

Les femmes et les hommes ont droit à un accès égal à l'emploi.

Cette égalité s'étend à la formation, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération.

Des négociations seront engagées au sein de la branche pour compléter ces dispositions.

ART. 22

Article remplacé par l'accord du 14 février 2024 relatif à l'organisation du travail.

ART. 23

1. Travail à temps partiel

Article remplacé par l'accord du 14 février 2024 relatif à l'organisation du travail.

2. Multisalariat

Le multisalariat est une forme d'emploi compatible avec l'activité des ports de plaisance et tout salarié peut exercer parallèlement une autre activité professionnelle salariée ou indépendante sous réserve d'en aviser préalablement l'employeur.

L'information doit être faite par écrit remis en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec avis de réception.

Le salarié ayant plusieurs employeurs doit respecter les durées maximales de travail et les repos obligatoires. En cas de dépassement de ces durées, le salarié pourrait voir sa responsabilité engagée.

L'activité exercée par le salarié chez un autre employeur ne doit en aucun cas porter préjudice aux intérêts dudit port ou lui faire concurrence.

Le salarié doit informer l'employeur de sa situation au regard d'éventuels autres emplois. Cette obligation existe lors du recrutement et tout au long de l'exécution du contrat de travail. Le salarié assumera toutes les conséquences d'une absence d'informations et notamment du dépassement des durées légales maximales de travail.

ART. 24

Le contrat de travail intermittent permet à une entreprise de capitaliser sur le travail saisonnier qui se renouvelle chaque année (notamment période estivale ou période des congés payés...).

Compte tenu des importantes fluctuations d'activité sur l'année dans une partie de la profession, notamment liées au tourisme et aux rythmes scolaires, le travail intermittent peut être pratiqué dans les ports de plaisance, sous réserve du respect des dispositions législatives ou administratives qui les régissent.

Le contrat de travail intermittent permet de pourvoir un emploi permanent qui par nature comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée. Celui-ci doit être écrit et comprend obligatoirement les mentions suivantes :
– la qualification du salarié ;
– les éléments de la rémunération ;
– la durée annuelle minimale de travail du salarié. Celle-ci ne peut être inférieure à 800 heures de temps de travail effectif sur une période de 12 mois consécutifs. La période des congés payés dus au titre de la période de référence viendra s'ajouter à cette durée. Ces dispositions ne s'opposent pas à la conclusion d'un contrat portant sur une durée inférieure à 800 heures sur demande expresse du salarié acceptée par l'employeur ;
– les périodes de travail. Ces périodes de travail tiendront compte des engagements pris par le salarié chez un autre employeur. Pour les périodes d'emploi connues à l'avance, le contrat en détermine les dates de début et de fin. Pour des périodes d'emploi dont les dates de début et de fin ne peuvent pas être déterminées avec précision, le contrat prévoit le nombre de périodes. À l'intérieur de ces périodes, l'entreprise peut demander au salarié de venir travailler moyennant un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires. Ce délai pourra être réduit à 8 jours en cas de circonstances exceptionnelles ;
– la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

La rémunération du salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent est mensualisée sur la base suivante : l'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal à 1/12 de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés. Afin d'assurer au salarié intermittent une rémunération régulière pendant toute l'année, son salaire mensuel sera lissé et sera égal au quotient de sa rémunération annuelle sur 12 mois.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée minimale de travail prévue au contrat. Le salarié devra être averti suffisamment à l'avance. Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée minimale de travail prévue au contrat sont majorées de 25 %.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés. Ils doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière, de formation et de protection sociale. Ils bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet au prorata des heures travaillées.

Les entreprises ou établissements qui auront conclu des contrats de travail intermittents s'engagent à examiner toutes les possibilités qui pourraient faire évoluer ces contrats en contrats à temps complet.

L'employeur s'engage à transmettre tous les ans, à une période qu'il détermine, à la commission paritaire nationale, un bilan sur le nombre de contrats de travail intermittents et les propositions d'évolution de ces contrats.

ART. 25

Article remplacé par l'accord du 14 février 2024 relatif à l'organisation du travail.

ART. 26

Article remplacé par l'accord du 14 février 2024 relatif à l'organisation du travail.

ART. 27

Article remplacé par l'accord du 14 février 2024 relatif à l'organisation du travail.

ART. 28

1. Motifs du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité des services des ports de plaisance, de nuit comme de jour.

2. Définition du travail de nuit

Tout travail effectué, en tout ou partie, dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, est considéré comme travail de nuit.

Le travail de nuit peut être de nature structurelle ou exceptionnelle.

Lorsque le travail de nuit est de nature structurelle, les travailleurs de nuit sont les salariés qui effectuent au moins 3 heures de travail dans la plage horaire définie ci-dessus (21 heures-6 heures), au moins 2 fois par semaine. Ils sont considérés comme entrant dans la catégorie des travailleurs de nuit.

Sont considérés comme des travailleurs de nuit à titre exceptionnel les salariés ne réalisant pas les horaires de travail cités à l'alinéa précédent (21 heures-6 heures).

Dans les ports de plaisance, les emplois auxquels peuvent être affectés des travailleurs de nuit sont ceux d'agents d'exécution et d'agents de maîtrise.

3. Durées du travail des travailleurs de nuit

Les durées maximales de travail des travailleurs de nuit sont limitées à 10 heures consécutives par jour, incluant tout ou partie de la plage horaire de nuit, et à 44 heures par semaine sur 12 semaines consécutives.

Lorsque leur temps de travail se situe en tout ou partie durant la plage horaire de nuit et atteint 6 heures consécutives au cours de celle-ci, ils bénéficient, à l'issue de cette 6e heure, d'un temps de pause non rémunéré de 20 minutes.

Leur repos quotidien obligatoire (11 heures) doit débuter dès la fin de leur période de travail.

4. Contrepartie en temps de repos pour les travailleurs de nuit

Le travailleur de nuit, tel que défini précédemment, bénéficie, au terme d'une période de référence de 12 mois consécutifs, à définir d'un commun accord entre l'intéressé et la direction du port, d'un temps de repos équivalant à 3 % du total des heures travaillées de nuit (plage horaire de 21 heures à 6 heures) au cours de ladite période. La prise de ce temps de repos ne peut intervenir qu'au cours de la période de référence de 12 mois suivants, selon des modalités à convenir entre l'intéressé et la direction du port. Elle ne peut être remplacée par une compensation financière.

5. Conditions de travail des travailleurs de nuit

Les horaires de travail des travailleurs de nuit doivent être compatibles avec l'exercice de leurs obligations familiales et sociales.

Ils doivent en outre bénéficier de conditions de travail adaptées à la nature de leurs activités et équivalentes à celles des travailleurs de jour.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, avant leur affectation à un poste de nuit, puis au moins tous les 6 mois, dans les conditions fixées par la législation du travail.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, dans le même port, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie et à leur qualification. Ils seront prioritaires pour l'accès à cette qualification s'ils ne la possèdent pas.

Lorsque le travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses pour un travailleur de nuit, celui-ci peut demander son affectation à un poste de jour et bénéficie de la même priorité.

L'employeur doit prendre toutes mesures utiles afin que soit assurée l'égalité professionnelle, notamment en ce qui concerne la formation, entre les femmes et les hommes affectés au travail de nuit.

6. Travail de nuit à titre exceptionnel

Tout salarié d'un port de plaisance peut être appelé, à titre exceptionnel, à être affecté à un travail de nuit, c'est-à-dire dans la plage horaire s'y rapportant, sans qu'il remplisse pour autant les conditions qui permettraient de l'assimiler à un travailleur de nuit.

Il bénéficiera, pour toute heure de travail effectuée durant la plage horaire de nuit :
– soit d'une majoration de salaire de 25 %, en plus des majorations pour heures supplémentaires éventuelles ;
– soit de la possibilité de récupérer ces heures de nuit, le temps de récupération étant majoré de 25 %.

Le choix entre ces deux solutions s'effectuera par accord entre la direction du port et l'intéressé, ce dernier pouvant, s'il le juge utile, se faire assister par un délégué du personnel.

ART. 29

Ainsi que le prévoit le code du travail et selon les termes des présentes dispositions conventionnelles, le travail par roulement, notamment sous la forme d'équipes chevauchantes, peut être organisé dans les ports de plaisance.

ART. 30

Les congés payés sont obligatoires, accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

1. *Droits au congé*

Article remplacé par l'accord du 14 février 2024 relatif à l'organisation du travail.

2. Période des congés

Par dérogation aux dispositions légales, la période des congés payés annuels s'étend sur les ports de plaisance sur la totalité de l'année. Compte tenu de la nécessité d'assurer le bon fonctionnement des ports pendant les périodes de pointe (notamment période estivale et vacances scolaires), l'employeur programmera chaque année les dates et l'ordre des départs en congés, après consultation des représentants du personnel s'il en existe, sinon après concertation avec les intéressés. Les critères pris en compte pour fixer l'ordre des départs sont notamment, par priorité :
– les charges de famille ;
– le roulement des années précédentes ;
– les préférences personnelles.

Les époux travaillant dans le même port peuvent de droit prendre leur congé en même temps.

Les périodes scolaires sont réservées en priorité aux salariés ayant des enfants en âge scolaire.

3. Durée des congés

Article remplacé par l'accord du 14 février 2024 relatif à l'organisation du travail.

4. Fractionnement

Les dispositions de la législation du travail en matière de fractionnement s'appliquent au personnel des ports de plaisance.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Il est alors attribué par l'employeur 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 3.

Ce congé supplémentaire est accordé une seule fois dans l'année et s'ajoute au congé normal dont la durée est définie ci-dessus.

5. Incidence de la maladie sur les congés

La maladie survenant pendant les congés interrompt le cours de ceux-ci. Le salarié conserve le droit à un nouveau congé équivalant à la durée des jours de congés perdus du fait de la maladie, et qui fera l'objet d'une nouvelle demande dans les conditions fixées ci-dessus.

ART. 31

Les salariés des ports de plaisance bénéficient en plus du congé principal d'un congé supplémentaire pour ancienneté ainsi fixé :
– dès la 3e année d'ancienneté : 1 jour ;
– dès la 6e année d'ancienneté : 2 jours
– dès la 12e année d'ancienneté : 3 jours.

La prise de ces journées de congés se fera dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les jours de congés payés légaux.

L'ancienneté se décompte à partir du premier jour d'embauche en contrat à durée indéterminée ou du premier jour en contrat à durée déterminée si celui-ci a précédé l'embauche en durée indéterminée sans interruption entre les contrats successifs.

ART. 32

1. 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.

2. Congés annuels supplémentaires rémunérés

– 2 jours de congés annuels supplémentaires rémunérés sont accordés pour la mère ou le père de famille si elle ou il a un ou deux enfants de moins de 18 ans à charge.
– 4 jours de congés annuels supplémentaires rémunérés sont accordés pour la mère ou le père de famille si elle ou il a plus de deux enfants de moins de 18 ans à charge.

Dans le cas où le père et la mère sont salariés dans la même entreprise, ils bénéficient l'un et l'autre du congé supplémentaire annuel rémunéré.

3. Congé de rentrée scolaire

Une demi-journée de congé rémunéré est accordée à la date de la rentrée des classes aux mères et pères de famille de un ou plusieurs enfants de moins de 10 ans.

Dans le cas où le père et la mère sont salariés dans la même entreprise, seul l'un d'eux bénéficie du congé de rentrée scolaire.

4. Congé de paternité

Le père bénéficie d'un congé de paternité non rémunéré par l'employeur et entraînant une suspension du contrat de travail.

Ce congé de paternité de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

Un report est possible en cas d'hospitalisation de l'enfant, de décès de celui-ci ou de décès de la mère. Le salarié doit avertir l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre reçu, au moins 1 mois à l'avance en précisant le point de départ et la date de retour.

À l'issue de ce congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Ce congé est distinct du congé de naissance et les deux congés peuvent être pris séparément ou à la suite l'un de l'autre.

ART. 33

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation d'absence rémunérée selon le barème ci-dessous :
– mariage ou Pacs du salarié : 1 semaine ;
– mariage d'un enfant : 2 jours ;
– naissance et adoption d'un enfant du salarié : 3 jours ;
– décès du conjoint, d'un enfant du salarié : 1 semaine ;
– décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;
– décès du père ou de la mère du conjoint ou de la conjointe du salarié : 2 jours ;
– décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant du salarié : 1 jour.

Ces congés en jours ouvrables, sans condition d'ancienneté, doivent être pris dans un délai de 2 semaines autour de l'événement.

Si ces événements ont lieu durant une absence du salarié de l'entreprise (congés payés, maladie, formation...) ils ne donneront pas lieu à récupération.

Ces jours ouvrables n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas du décès d'un membre de sa famille autre que son conjoint, le nombre de jours d'absence autorisée peut être augmenté d'un commun accord entre le salarié, à sa demande, et son employeur, en fonction des circonstances ou du lieu des obsèques, sans que le nombre total de jours d'absence autorisée puisse excéder 1 semaine.

Tous les autres jours de congés exceptionnels autorisés par l'employeur, s'ils ne sont pas récupérés en accord avec l'employeur, s'imputent sur les congés payés annuels ou sont assimilés à des congés sans rémunération si le salarié n'a plus de droit à congés payés annuels.

ART. 34

Tout salarié peut obtenir un congé sans rémunération sous réserve d'avoir obtenu l'accord de son employeur sur les dates et la durée du congé demandé. Cette absence a pour effet de suspendre le contrat de travail. Sa durée ne peut être prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté, ni pour celui des droits aux congés payés.

Un congé sans solde peut être pris d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans la limite maximale de 36 mois.

Toutefois, les conditions de fonctionnement de ces congés sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires pour les congés relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat, pour le congé parental d'éducation, pour le congé pour création d'entreprise et pour le congé sabbatique.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

(1) L'article 34 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-20, L. 3142-28, L. 3142-37, L. 3142-44 et L. 3142-67 du code du travail.
(Arrêté du 13 octobre 2015 - art. 1)

ART. 35

Article remplacé par l'accord du 14 février 2024 relatif à l'organisation du travail.

ART. 36

En cas d'absence pour quelque cause que ce soit, l'employeur doit être averti dans les 24 heures sauf cas de force majeure.

En cas de maladie ou d'accident, tout salarié absent doit faire parvenir à son employeur, dans les 48 heures, un certificat médical sauf cas de force majeure.

ART. 37

Conformément à la législation, la durée du congé de maternité est fixée à 16 semaines pour une grossesse simple lorsque la salariée ou son foyer compte moins de 2 enfants. Ces semaines sont réparties à la convenance de l'intéressée entre les périodes prénatales et postnatales dans le respect de la période fixée par le code du travail, à savoir 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 16 semaines après.

Le congé de maternité pourra être anticipé de 2 semaines en cas de grossesse pathologique. Elle peut être prolongée de 8 semaines en cas d'état pathologique (réparties selon avis médical entre les périodes prénatales et postnatales).

En cas de grossesse gémellaire, de triplés (ou plus) ou lorsque la salariée ou son foyer assume déjà la charge d'au moins 2 enfants, il convient, pour la durée du congé de maternité, de se reporter aux dispositions légales en vigueur.

Le congé de maternité est assimilé à du temps de travail effectif conformément aux dispositions législatives et réglementaires. Par ailleurs, celui-ci est également assimilé à des jours de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté.

Les intéressées bénéficieront pendant celui-ci d'une réduction d'horaire rémunérée comme temps de travail effectif de 1 heure par jour à compter du 4e mois de grossesse.

De plus, il lui sera accordé en cours de journée un temps de pause à l'intérieur de l'établissement de 20 minutes par jour.

Les consultations prénatales, les séances de préparation à l'accouchement donneront lieu à 1 demi-journée d'autorisation d'absence rémunérée par séance, sous condition de justificatif.

Les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes droits aux aménagements d'horaires précités.

Le congé d'adoption est organisé dans le cadre fixé par le code du travail.

ART. 38

La valeur du point applicable aux coefficients hiérarchiques définis par la nomenclature des emplois est fixée à 9,158 à la date de la signature de la présente convention sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

Le niveau 1A, coefficient 155, échelon 1, restera en tout état de cause supérieur ou égal à la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

En conséquence, les barèmes des salaires minima en fonction des coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles résultent du tableau en annexe IV.

Les partenaires sociaux se réuniront dans le cadre de la commission paritaire nationale de la convention collective pour négocier sur les salaires minimaux, lesquels feront l'objet d'un avenant à la présente convention collective.

(1) L'article 38 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 13 octobre 2015 - art. 1)

ART. 39

Article remplacé par l'accord du 14 février 2024 relatif à l'organisation du travail.

ART. 40

Les salariés des ports de plaisance bénéficient d'une prime d'ancienneté qui est calculée à partir de leur salaire mensuel brut de base.

Ce salaire correspond au salaire du coefficient mentionné sur le bulletin de salaire, à l'exclusion des compléments de rémunération et des points supplémentaires ou complémentaires constituant le salaire mensuel du salarié.

La rémunération servant au calcul de la prime d'ancienneté n'est pas modifiée par le présent article. Ainsi, cette modification de taux ne doit pas remettre en cause certains avantages individuels ou collectifs relatifs à la détermination de l'assiette de rémunération servant au calcul de la prime. Toutefois, chaque employeur devra préciser les modalités de mise en œuvre de cette mesure par la voie d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale.

On entend par ancienneté toutes les périodes assimilées à du travail effectif, soit : les périodes de congés payés, les absences pour maternité ou adoption, les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle limitées à une durée de 1 an, les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail, les congés de formation économique et syndicale.

L'ancienneté se décompte à partir du premier jour d'embauche en contrat à durée indéterminée ou du premier jour en contrat à durée déterminée si celui-ci précède l'embauche en durée indéterminée sans interruption entre les contrats successifs.

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions suivantes : 1,5 % après 2 années de présence, plus 1,5 % toutes les 2 années supplémentaires, avec un maximum de 21 %.

Le bénéfice de la prime d'ancienneté interviendra pour la première paie du mois civil suivant la date à laquelle le salarié réunit les conditions d'ouverture au bénéfice de la prime.

Le salarié qui bénéficie actuellement de la prime d'ancienneté de 18 % verra sa prime portée à 21 % si celui-ci bénéficie de l'ancienneté le justifiant. Le relèvement de plafond peut s'effectuer en une ou plusieurs fois. Le nouveau taux sera effectif au plus tard à la fin de la période de mise en conformité, soit le 31 décembre 2016.

Les partenaires sociaux s'engagent à établir un bilan du présent article à la fin de l'année 2015 et à la fin de l'année 2016.

(1)Article étendu sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires assimilant certaines périodes à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

ART. 41

Le salarié partant à la retraite perçoit une indemnité de fin de carrière égale à :
– 1/10 de leur salaire brut si leur ancienneté est inférieure à 5 ans ;
– 1 mois de leur salaire brut si leur ancienneté est au moins égale à 5 ans et inférieure à 10 ans ;
– 2 mois de leur salaire brut si leur ancienneté est au moins égale à 10 ans et inférieure à 20 ans ;
– 1 mois de leur salaire mensuel brut par période de 5 ans depuis leur date d'embauche dans l'entreprise si leur ancienneté est égale ou supérieure à 20 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul est 1/12 de la rémunération brute, primes et gratifications incluses, des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 de la rémunération brute perçue au cours des 3 derniers mois de travail. Dans ce cas, toutes primes ou gratifications ne sont prises en compte que pro rata temporis.

Les éléments à caractère exceptionnel sont exclus de cette assiette de calcul.

Sont alors assimilés à du travail effectif les périodes de congés payés, les absences pour maternité ou adoption, les absences pour accident de travail ou maladies professionnelles limitées à une durée de 1 an, les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail, les congés de formation économique et syndicale.

L'ancienneté se décompte à partir du premier jour d'embauche en contrat à durée indéterminée ou du premier jour en contrat à durée déterminée si celui-ci a précédé l'embauche en durée indéterminée sans interruption entre les contrats successifs.

ART. 42

Sous réserve de la négociation et de la conclusion d'un accord local destiné à en décider la mise en place et à en fixer les modalités d'attribution ainsi que les montants, il peut être accordé des primes ou avantages spécifiques à ceux des salariés des ports de plaisance qui effectuent des travaux pénibles, dangereux ou insalubres.

ART. 43

Une prime de panier est accordée par l'employeur pour les salariés entrant dans les conditions d'attribution déterminées par l'Urssaf.

Le montant exonéré de charges sociales est fixé annuellement par l'Urssaf. Ce montant est un minimum ; l'entreprise peut accorder une prime de panier d'un montant supérieur à celui fixé par l'Urssaf dans le cadre de la réglementation sur l'exonération des charges sociales.

ART. 44

Il sera attribué aux salariés des ports de plaisance, après 6 mois de présence consécutifs, une prime dite « de fin d'année » égale au salaire mensuel de base de décembre.

Ce salaire correspond au salaire du coefficient mentionné sur le bulletin de paie, à l'exclusion des compléments de rémunération et des points supplémentaires ou complémentaires constituant le salaire mensuel du salarié.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, la prime sera calculée au prorata du temps de présence, et réglée en même temps que le dernier mois payé.

Sont alors assimilés à du travail effectif les périodes de congés payés, les absences pour maternité ou adoption, les absences pour accident de travail ou maladies professionnelles limitées à une durée de 1 an, les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail, les congés de formation économique et syndicale.

Cette prime sera versée ou soldée au plus tard en janvier de l'année suivante.

ART. 45

La médaille de la fédération française des ports de plaisance est destinée à récompenser l'ancienneté des services effectués chez un, deux ou trois ports de plaisance au maximum, par toute personne salariée relevant de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance.

Elle est accordée aux salariés, quelle que soit leur nationalité, travaillant sur le territoire français pour des employeurs français ou étrangers.

Elle peut également être accordée aux salariés qu'ils soient ou non de nationalité française, travaillant à l'étranger : chez un employeur français, dans une succursale, agence d'une entreprise ou d'un établissement dont le siège social est situé sur le territoire français, dans les filiales des sociétés françaises, même si celles-ci ne sont pas constituées selon le droit français.

La médaille de la fédération française des ports de plaisance comporte trois échelons :
– la médaille d'argent avec ruban jaune décernée après 15 ans de service ;
– la médaille d'or avec ruban bleu décernée après 20 ans de service ;
– la médaille de platine avec ruban bleu et jaune décernée après 30 ans de service.

Un diplôme est délivré à ses titulaires.

À cette occasion, le salarié percevra une gratification de l'employeur correspondant à :
– 130 points d'indice, pour 15 ans de service ;
– 170 points d'indice, pour 20 ans de service ;
– 210 points d'indice, pour 30 ans de service.

Est notamment assimilé aux années de service effectif le temps passé sous les drapeaux par les salariés français au titre du service militaire obligatoire quelle que soit la date d'entrée en fonctions chez les employeurs.

Les médailles sont frappées et gravées aux frais des titulaires ou de leurs employeurs.

Le salarié doit joindre à sa demande les justificatifs suivants :
– certificat de travail de chaque employeur ou, dans le cas où l'employeur a disparu, une attestation établie par deux témoins et visée par le maire afin d'authentifier la cause pour laquelle le certificat ne peut être produit ;
– un état signalétique du service militaire ou une photocopie du livret militaire.

ART. 46

Afin d'assurer aux salariés et à leur famille une meilleure couverture des risques incapacité, décès, invalidité et frais de soins de santé, les ports de plaisance sont tenus d'adhérer à un régime de prévoyance auprès d'un organisme de prévoyance. Sauf pour les ports ayant déjà procédé à cette affiliation ou appartenant à un groupe disposant de son propre organisme, ce choix est effectué par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Les contrats de prévoyance souscrits par les ports de plaisance entrant dans le champ d'application de la présente convention collective doivent respecter les garanties minimales ci-après.

1. Incapacité. – Décès. – Invalidité

Sont bénéficiaires tous les salariés du port, cadres et non-cadres, justifiant de 1 année d'ancienneté.

La somme servant de base au calcul des versements prévus par le contrat est égale au salaire mensuel brut normal du mois précédant l'arrêt de travail (sans tenir compte des primes ou gratifications exceptionnelles versées au cours de ce mois, mais incluant les éléments complémentaires de la rémunération et la prime d'ancienneté), majoré de 1/12 au titre du 13e mois.

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.

Décès ou invalidité absolue et définitive (IAD) :
– en cas de décès d'un salarié, un capital égal à 2 années de son salaire de référence est versé en une seule fois aux ayants droit à la personne désignée définis par le contrat de prévoyance. Ce capital est doublé en cas de décès ou d'IAD consécutifs à un accident ;
– en cas d'invalidité absolue et définitive, le capital est versé au salarié reconnu en état d'invalidité avant l'âge de départ en retraite et classé en 3e catégorie par la sécurité sociale.

Invalidité permanente totale par suite de maladie ou d'accident (vie privée, vie professionnelle) :
– versement d'une rente d'un montant égal à 80 % du salaire de référence sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale ;
– en cas d'invalidité 1re catégorie (invalides capables d'exercer une activité rémunérée) ouvrant droit à une rente sécurité sociale minorée : 60 % du montant de la rente mentionnée ci-dessus.

L'organisme assureur précisera les dates de cessation du versement de la rente.

Il est rappelé que l'article 7 de la convention collective des cadres de 1947 prévoit une cotisation prévoyance de 1,5 %, calculée sur la tranche A du salaire des cadres. Cette cotisation est à la charge de l'employeur.

2. Frais de soins de santé

Les contrats de prévoyance souscrits par les ports de plaisance doivent comporter des dispositions assurant le remboursement des frais de santé des salariés sur la base du ticket modérateur, assorti d'un dispositif de tiers payant.

Bénéficiaires

Tous les salariés du port, cadres et non-cadres, justifiant de 1 année d'ancienneté.

Le contrat souscrit par les ports de plaisance doit comporter une possibilité d'option pour l'adhésion des ayants droit des salariés.

Garanties

Le régime remboursement des frais de santé permet d'accorder aux salariés le remboursement de frais de santé en complément des prestations de la sécurité sociale dans le cadre d'un contrat collectif obligatoire.

Répartition des cotisations (2) (3)

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. (4)

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 droit 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. (5)

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.

Le montant des cotisations doit correspondre au minimum à 1 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Survie des contrats antérieurs

Cette obligation ne remet pas en cause les adhésions souscrites antérieurement au présent avenant dès lors qu'elles offrent aux salariés des ports de plaisance des garanties de prévoyance et de frais de santé au moins équivalentes à celles précisées ci-dessus. Cette appréciation doit être faite garantie par garantie et non globalement.

Portabilité

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties prévoyance et frais de santé.

Ce maintien est fait selon les modalités et dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui ont créé les tranches 1 et 2 de cotisations, remplaçant les tranches A et B qui étaient prévues par la convention collective nationale du 14 mars 1947.
(Arrêté du 6 février 2026 - art. 1)

(2) Le point « Répartition des cotisations » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, qui déterminent les catégories d'organismes habilités à mettre en œuvre une couverture collective de protection sociale complémentaire (notamment mutuelles, institutions de prévoyance ou entreprises d'assurance).
(Arrêté du 6 février 2026 - art. 1)

(3) Le point « Répartition des cotisations » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale concernant le caractère obligatoire de la couverture, du respect des cas de dispense détaillés au III de l'article L. 911-7 et à l'article D. 911-6 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 6 février 2026 - art. 1)

(4) Le 2e alinéa du point « Répartition des cotisations » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale qui disposent que les garanties collectives peuvent notamment être mises en place par voie de conventions ou d'accords collectifs, au niveau interprofessionnel, de la branche ou de l'entreprise, l'accord de branche constituant en tant que tel un acte fondateur.
(Arrêté du 6 février 2026 - art. 1)

(5) Le 15e alinéa du point « Répartition des cotisations » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale qui prévoient que l'employeur doit faire bénéficier tous ses salariés, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, d'une complémentaire santé d'entreprise.
(Arrêté du 6 février 2026 - art. 1)

ART. 47

Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie non professionnelle ou accident de la vie privée, bénéficie d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, selon les modalités fixées par le code du travail ou celles prévues par les présentes dispositions lorsqu'elles sont plus avantageuses pour le salarié.

En application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relatif à la mensualisation, de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de l'article L. 1226-1 du code du travail les salariés justifiant de 1 année d'ancienneté et interrompant le travail pour cause de maladie ou accident ont droit au minimum :
– pendant 30 jours à 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
– pendant les 30 jours suivants, il reçoit 2/3 de cette rémunération.

Ces durées sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 années d'ancienneté sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours.

Le code du travail fixe le point de départ de l'indemnisation au 1er jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) et au 8e jour d'absence dans tous les autres cas.

L'indemnisation est soumise à la condition de justification de l'absence dans les 48 heures et constatation de la maladie par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu.

Afin d'assurer aux salariés une meilleure couverture du risque maladie, les ports de plaisance sont tenus d'adhérer à un régime de prévoyance auprès d'une caisse complémentaire garantissant au minimum :

En cas d'incapacité temporaire totale par suite de maladie ou d'accident (vie privée, vie professionnelle), au-delà d'une franchise de 30 jours d'arrêt continu : versement d'une indemnité journalière d'un montant égal à 80 % du salaire de référence sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

Le versement de l'indemnité journalière se poursuit jusqu'à la fin de l'incapacité temporaire.

L'organisme assureur précisera la date de cessation du versement des indemnités journalières.

Les périodes d'absence indemnisées sont décomptées sur 12 mois consécutifs à partir du premier jour d'absence.

Nota : Les dispositions du présent article sont complétées par les dispositions de l'accord du 22 mai 2025 (BOCC 2025-36).

ART. 48

Les salariés des ports de plaisance seront affiliés à un régime de retraite complémentaire auprès d'une caisse agréée par le ministre en application de l'article 4 du code de la sécurité sociale.

Le taux minimum de cotisation sera de 6 %. Les cotisations, quel que soit le taux, seront supportées à raison de 40 % par le salarié et 60 % par l'employeur.

Le personnel ayant la qualification de cadres sera affilié à une caisse de retraite des cadres en application de l'accord national sur les cadres du 14 mars 1947.

ART. 49

Aux termes d'accords locaux qui en fixent la nature et les modalités d'attribution, il peut être remis aux salariés des ports de plaisance des vêtements de travail adaptés à leurs activités :
– soit pour une protection particulière ;
– soit pour le port de tenues de service, notamment pour le personnel d'accueil ou en contact avec la clientèle.

Vêtements de protection

Dans le cas de travaux nécessitant le port de vêtements de protection (bottes, combinaisons de travail, pantalons et vestes de quart ou autres) chaque salarié concerné est attributaire de vêtements appropriés à son emploi. Cette fourniture est gratuite et l'entretien est à la charge de l'employeur.

La fourniture individuelle ou la mise à disposition collective de vêtements de pluie (cirés) entre dans cette catégorie.

Tenues de service

Les tenues de service prévues par l'organisation de l'entreprise sont également fournies à titre gratuit aux salariés concernés, mais la conservation en bon état et l'entretien de ces vêtements sont de la responsabilité et à la charge desdits salariés.

ART. 50

L'employeur a l'obligation d'organiser une formation pratique à la sécurité du poste de travail au bénéfice des salariés :
– nouvellement embauchés ;
– qui changent de poste de travail ou de technique ;
– qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours lorsque le médecin du travail en fait la demande.

Comme tout salarié nouvellement embauché, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de cette formation pratique à la sécurité ; il en va de même pour les salariés intérimaires. En outre, une formation renforcée à la sécurité ainsi qu'une information adaptée doit être organisée dans l'entreprise pour ces salariés sous contrat à durée déterminée et intérimaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

La liste des postes de travail donnant lieu à cette formation renforcée est établie par l'employeur après avis du médecin du travail et du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans chaque entreprise, une formation de secouriste pour donner les premiers secours est nécessaire dans les conditions de l'article R. 4224-15 du code du travail.

ART. 51

Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

De plus, les articles R. 4121-1 à R. 4121-4 du même code, pris pour l'application de l'article cité ci-dessus, oblige l'employeur à formaliser une démarche d'évaluation des risques professionnels et à en transcrire les résultats dans un document unique.

En conséquence, l'employeur doit évaluer les risques inhérents à son entreprise afin de mettre en place, si besoin, des actions de prévention et des méthodes de travail garantissant un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des salariés.

Les résultats de l'évaluation sont répertoriés dans un document unique qui doit être mis à jour au moins une fois par an ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, en particulier de protection individuelle.

Le matériel doit être en conformité avec la réglementation en vigueur.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 22 mai 2025 relatif à la prime de transport

ART. 1er

La prime carburant est constituée d'un montant forfaitaire de 300 € bruts annuels versés à part égalitaire tous les mois.

Le montant de la prime carburant est fixée à un montant forfaitaire annuel déterminé dans la limite du montant visé par l'exonération des cotisations sociales et fiscales plafonnée. À titre d'information ce montant est fixé à 300 € pour 2025.

Si le montant fixé par le présent accord devient inférieur à la limite d'exonération ou si les exonérations fiscales et sociales sont remises en cause, le présent accord sera révisé.

ART. 2

Les salariés ayant une ancienneté de 6 ans pourront bénéficier de cette prime.

Sont exclus du dispositif, les salariés :
– qui sont logés par l'employeur dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
– ou dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur ;
– qui bénéficient par l'employeur de la prise en charge des frais d'abonnement à un transport collectif ;
– qui sont concernés par le forfait mobilités durables au cours de l'année ;
– dont la distance la plus courte entre la résidence habituelle et le lieu de travail est inférieure à 4 km ;
– qui bénéficient de par leur fonction d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des frais.

Les salariés en temps partiel ou en télétravail bénéficieront de cette prime au pro rata temporis de leur présence sur leur lieu de travail. Les temps d'absence ne sont pas pris en compte pour le calcul de cette prime.

Les modes de transports utilisés doivent être des véhicules personnels :
qu'ils soient à motorisation thermique (essence, diesel, etc.) ou électrique : scooters, motos, voitures transportant une seule personne, etc.

ART. 3

La prime sera versée en même temps que le salaire mensuel et sera visible sur le bulletin de salaire sous la ligne « prime carburant CCN ».

Ce versement sera mis en place par l'employeur sous réserve que le salarié ait formulé sa demande écrite à l'employeur accompagnée d'une attestation sur l'honneur de l'utilisation d'un des modes de transport concerné. Cette attestation doit également porter la mention que le salarié ne se trouve pas dans un des cas d'exclusion de la présente prime.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il prend effet à compter du 1er janvier 2026. Toutefois, les employeurs de la branche des ports de plaisance pourront mettre en œuvre cet accord à compter du 1er juillet 2025.

Avant le terme du présent accord, les parties conviennent de se réunir en vue de son éventuel renouvellement. À défaut de renouvellement, l'accord arrivé à terme cessera de produire ses effets, en application de l'article L. 2222-4 du code du travail.

Pour garantir le suivi de l'accord, les parties conviennent de se réunir tous les ans durant l'application du présent accord pour dresser un bilan de son application, pour identifier les éventuelles difficultés d'application qu'elles auront constatées et dialoguer sur les réponses à y apporter par voie de révision.

En cas de modification des conditions règlementaires, les parties s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations.

ART. 5

Le présent accord deviendra caduc en cas de suppression des dispositions règlementaires relatives aux exonérations de cotisations sociales pour la prime concernée par le présent accord.

ART. 6

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.

ART. 7

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail 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.

ART.

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 une prime de transport, favorisant l'ensemble des personnels des ports, sous les conditions définies dans cet accord.

Cet accord vise à instaurer un système de prime pour les trajets entre le lieu de résidence habituel et le lieu de travail.

Il vise également à améliorer les conditions de déplacements des salariés de la branche ne pouvant pas bénéficier de la prime à la mobilité douce définie par l'état (que ce soit par manque de moyens ou de services à proximité), sans en exclure pour autant ceux qui utilisent des moyens de transport dits de mobilité douce.

Dans le cadre de la promotion de la mobilité domicile-travail et en vue de faciliter l'accès des salariés à leur lieu de travail, il est convenu ce qui suit :

SECTION 3

Avenant : Annexe IV Convention collective nationale du 16 mars 1982

Source officielle Légifrance

ART.

Voir " Salaires "

SECTION 4

Avenant : Avenant n° 32 du 1 octobre 1998 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1

La collecte, l'emploi et la gestion des fonds visés aux articles L. 952-1 et L. 953-1 du code du travail sont confiés, à titre exclusif, à l'AGEFOS-PME, dans les conditions prévues par la loi du 31 octobre 1991.

En conséquence, ces fonds sont gérés, conformément aux articles L. 952-1 et L. 952-2 du code du travail, par une section particulière de l'AGEFOS-PME.

Les entreprises de 10 salariés et plus auront le choix annuel entre deux options :

Option 1 :

(1)

L'entreprise verse à l'OPCA AGEFOS PME 100 % de la contribution de 0,9 % du montant de la masse annuelle des salaires bruts dont 50 % seront mutualisés en faveur de la branche et réservés à des actions de formation définies par la section paritaire professionnelle dans le respect des décisions du conseil d'administration de l'OPCA AGEFOS PME (2).

Option 2 :

L'entreprise assure elle-même la gestion de son plan de formation continue. Elle est toutefois tenue au versement à l'OPCA AGEFOS PME de 50 % de la contribution de 0,9 % du montant de la masse annuelle des salaires bruts. Cette contribution sera réservée à des actions de formation définies par la section paritaire professionnelle dans le respect des décisions du conseil d'administration de l'OPCA AGEFOS PME.

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 19 juillet 1999.

Arrêté du 19 juillet 1999 art. 1 : Le deuxième alinéa de l'option 1 est étendu sous réserve des dispositions des articles R. 964-1-4-b et R. 964-13 du code du travail.

(2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles R. 964-1-4-b et R. 964-13 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1999, art. 1er).

L'option 2 est étendue sous réserve des dispositions de l'article R. 964-1-4-b du code du travail.

ART. 2

La collecte, l'emploi et la gestion des fonds destinés au financement des contrats d'insertion en alternance sont confiés, à titre exclusif, à l'AGEFOS-PME.

La section nationale paritaire de formation des personnels des ports de plaisance au sein d'AGEFOS-PME déterminera les orientations et les règles de prise en charge pour l'ensemble de la profession.

ART. 3

Le dépôt légal du présent accord sera effectué conformément à l'article L. 132-10 du code du travail. Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-8 et suivants du code du travail, à effectuer dans les meilleurs délais les démarches en vue de l'extension des articles 1er et 2 du présent accord.

SECTION 5

Avenant : Avenant n° 33 du 1er octobre 1998 modifiant des articles de la convention

Source officielle Légifrance

ART.

réunies en commission paritaire le 1er octobre 1998, à Paris, il a été décidé :

ART. 1er

Le texte de la classification de l'annexe I, OET Exploitation, qui concerne le manœuvre est complété par :

« Il (ce travail) comprend :
– l'accueil et le placement des bateaux ;
– l'entretien général sur les ouvrages et le matériel portuaires ;
– l'aide à la manutention et aux manœuvres,
et toutes tâches simples qui complètent celles des agents portuaires.

Doit savoir nager. »

ART. 2

La grille indiciaire de l'annexe II est modifiée comme suit :

« – agent de parc auto : 145 ;
– manœuvre : 145 ;
– ouvrier de nettoyage, 1er échelon : 145 ;
– ouvrier de nettoyage, 2e échelon : 150 ;
– ouvrier de nettoyage, 3e échelon : 155. »

ART. 3

Le premier alinéa du troisième paragraphe de l'article 22 est modifié comme suit :

« – sera considéré comme renouvellement tout nouveau contrat à durée déterminée intervenant dans le mois suivant l'expiration du premier contrat. »

(1) Article exclu de l'extension. (Arrêté du 4 février 1999, art. 1er)

ART. 4

L'article 35 est complété comme suit :

« Hors les dispositions légales prévues par le code du travail, le salarié embauché en contrat à durée déterminée bénéficiera des dispositions prévues au présent article après une ancienneté de 6 mois consécutifs. »

(1) Article exclu de l'extension. (Arrêté du 4 février 1999, art. 1er)

ART. 5

Le premier paragraphe de l'article 43 est modifié comme suit :

« Il sera attribué aux salariés des ports de plaisance, après 6 mois de présence consécutifs, une prime dite “de fin d'année” égale au salaire mensuel de base de décembre. »

ART. 6

Le premier paragraphe de l'article 8 est modifié comme suit :

« Il est institué, dans tous les ports de plaisance, relevant de la présente convention collective nationale et ses annexes et avenants, employant au moins 11 salariés, des délégués du personnel titulaires et suppléants. »

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 34 du 4 février 1999 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1

Les parties signataires du présent accord décident de créer la CPNEFP des personnels des ports de plaisance dénommée CPNEFP-PPP.

En se dotant de cette structure, elles affirment ainsi leur volonté commune de :

-renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;

-développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche activité des ports de plaisance, en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en oeuvre.

A.-Objet

La CPNEFP des personnels des ports de plaisance a pour objet de :

-permettre aux salariés d'acquérir une formation professionnelle ;

-définir et orienter une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la profession ;

-mettre en oeuvre toutes initiatives et rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique et, en général, conduire toute action susceptible de résoudre les problèmes relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle.

B.-Attributions

Les attributions suivantes sont confiées à la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle :

Attributions en matière d'emploi :

-procéder ou faire procéder, à l'intérieur de la profession, à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche : évolution quantitative et qualitative, qualifications, organisation du travail et structure des effectifs ;

-contribuer, par des propositions, à la sécurité de l'emploi et au reclassement des personnes touchées par des licenciements économiques.

Attributions en matière de formation professionnelle :

-examiner les besoins généraux de formation et élaborer la politique de formation de la branche ;

-de définir les formations qu'elle estime prioritaires, notamment en fonction de certaines caractéristiques :

-objectif de la formation ;

-public de la formation ;

-contenu de la formation ;

-durée de l'action de formation ;

-niveau de l'action de formation ;

-sanction de la formation ;

-organisation collective de l'action de formation ;

-définir les qualifications pouvant donner lieu à la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle ;

-établir la liste des qualifications pour lesquelles une formation en alternance peut être dispensée dans le cadre d'un contrat de qualification en application de l'article L. 980-2 du code du travail ;

-suivre le déroulement des actions en faveur de l'emploi ;

-suivre tout accord conclu par la branche avec les pouvoirs publics.

C.-Composition

La CPNEFP est contribuée paritairement de deux collèges :

-un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés ;

-un nombre égal de titulaires et de suppléants représentant l'organisation syndicale d'employeurs.

ART. 2

L'article premier de l'avenant n° 32 du 1er octobre 1998 est complété par ce qui suit :

ART. 3

Le versement de l'obligation conventionnelle citée ci-dessus sera exigible au 28 février 1999 et portera sur la masse des salaires déclarée en 1998.

ART. 4

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 6 mars 1982, étendue par arrêté du 18 novembre 1982.

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 42 du 6 décembre 2001 au certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif

Source officielle Légifrance

ART. 3

Le certificat de qualification professionnelle comporte une filière " technique " et une filière " administrative ". Certaines matières sont communes aux deux filières.

Les conditions d'accès des salariés à la formation en vue de l'obtention du CQP sont les suivantes :

- appartenir à la catégorie des agents d'exécution techniques ou des agents d'exécution administratifs ;

- être âgé de plus de 18 ans ;

- posséder une ancienneté de 2 ans dans la fonction et 2 ans dans l'entreprise ;

- être volontaire pour suivre la formation proposée ;

- avoir l'accord de l'employeur ;

- répondre à une sélection interne à l'aide d'un outil d'évaluation mis à la disposition des employeurs par la FFPP.

Cette évaluation est destinée à assurer une certaine homogénéité des candidats en vue de former des groupes équilibrés et à détecter les acquis professionnels des stagiaires afin de les dispenser de suivre certaines parties du cursus de formation.

La procédure de validation des acquis professionnels est déterminée par la CPNEFP.

La formation comporte un certain nombre de modules correspondant aux différentes matières. Elle est dispensée par des organismes de formation agréés par la CPNEFP à partir d'un cahier des charges élaboré par ses soins. La CPNEPF fixe également la durée globale de la formation.

ART. 4

Chaque stagiaire est suivi, au moyen d'un livret individuel, conjointement par l'organisme de formation agréé et par un tuteur choisi par l'entreprise.

Pour chaque module, et selon des formes adaptées aux matières enseignées, un contrôle de niveau de connaissance assorti d'une notation est effectué.

L'obtention du diplôme se fait par décision de la CPNEFP sur proposition de l'organisme de formation agréé.

ART. 5

Le certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif donne une possibilité d'accès, dans la catégorie des " Agents d'exécution professionnels " telle que définie à l'annexe I B de l'avenant à la convention collective nationale n° 39 du 11 juillet 2001, au niveau 3 D de la classification des emplois établie par ledit avenant (annexe I C).

ART. 6

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature.

ART. 1

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance, sur proposition de la commission paritaire nationale emploi formation professionnelle (CPNEFP) des personnels des ports de plaisance, décident de créer un certificat de qualification professionnelle (CQP), destiné à la reconnaissance du professionnalisme des salariés de la branche, avec pour intitulé : certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif.

La création de ce CQP s'inscrit notamment dans les dispositifs légaux organisés par les articles L. 933-2, L. 981-1 et L. 932-1 du code du travail relatifs aux missions des CPNE.

ART. 2

Le certificat de qualification professionnelle se propose les objectifs suivants :

- permettre aux agents techniques et administratifs d'acquérir un véritable professionnalisme dans leur métier d'agents portuaires, reconnu dans les textes conventionnels ;

- améliorer les compétences des personnels en matière de contact avec la clientèle et les partenaires ;

- améliorer les conditions de travail et de sécurité par une meilleure connaissance des risques et des méthodes ;

- développer des compétences nouvelles utiles aux entreprises travaillant dans la branche ;

- permettre une meilleure mobilité des agents entre les diverses entreprises par une reconnaissance interprofessionnelle des qualifications ;

- favoriser les possibilités d'amélioration des déroulements de carrière.

ART. 7

Les parties signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 6 mars 1982.

ART. 8

Le présent accord collectif, conclu selon les dispositions des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est adjoint à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance sous la forme d'un avenant portant le numéro 42.

Il est établi en autant d'exemplaires originaux qu'il est nécessaire pour être remis à chacune des parties signataires et pour l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 décembre 2001.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 67 du 14 septembre 2007 relatif aux classifications et à la grille indiciaire (Annexes I C et II)

Source officielle Légifrance

ART. 1

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance décident d'apporter les modifications ci-après à l'annexe II (Grille indiciaire) de ladite convention :
1. Le niveau 1 A est affecté du coefficient 155 en remplacement du coefficient 145.
2. Le niveau 1 B est affecté du coefficient 160 en remplacement du coefficient 150.
3. Le niveau 2 A est affecté du coefficient 164 en remplacement du coefficient 155.
4. Le niveau 2 B est affecté du coefficient 169 en remplacement du coefficient 160.
5. Le niveau 2 C est affecté du coefficient 173 en remplacement du coefficient 165.
6. Le niveau 2 D est affecté du coefficient 178 en remplacement du coefficient 170.
7. Le niveau 2 E est affecté du coefficient 182 en remplacement du coefficient 175.
8. Le niveau 3 A est affecté du coefficient 187 en remplacement du coefficient 180.
9. Le niveau 3 B est affecté du coefficient 191 en remplacement du coefficient 185.
10. Le niveau 3 C est affecté du coefficient 196 en remplacement du coefficient 190.
11. Le niveau 3 D est affecté du coefficient 200 en remplacement du coefficient 195.
12. Le niveau 3 E est affecté du coefficient 205 en remplacement du coefficient 200.
Le reste sans changement.

ART. 2

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance décident d'apporter les modifications ci-après à l'annexe I C (Nomenclature des emplois) de ladite convention :
Dans la catégorie des agents d'exécution techniques :
1. Les agents d'entretien 1er échelon (niveau 1 A) sont affectés du coefficient 155.
2. Les agents d'entretien 2e échelon (niveau 1 B) sont affectés du coefficient 160.
3. Les agents de nettoyage 1er échelon (niveau 1 A) sont affectés du coefficient 155.
4. Les agents de nettoyage 2e échelon (niveau 1 B) sont affectés du coefficient 160.
5. Les agents de nettoyage 3e échelon (niveau 2 A) sont affectés du coefficient 164.
6. Les agents portuaires 1er échelon (niveau 2 B) sont affectés du coefficient 169.
7. Les agents portuaires 2e échelon (niveau 2 E) sont affectés du coefficient 182.
8. Les agents portuaires 3e échelon (niveau 3 E) sont affectés du coefficient 205.
Dans la catégorie des agents d'exécution administratifs :
1. Les agents d'accueil (niveau 1 A) sont affectés du coefficient 155.
2. Les agents administratifs 1er échelon (niveau 2 A) sont affectés du coefficient 164.
3. Les agents administratifs 2e échelon (niveau 2 B) sont affectés du coefficient 169.
4. Les secrétaires 1er échelon (niveau 2 C) sont affectées du coefficient 173.
5. Les secrétaires 2e échelon (niveau 3 A) sont affectées du coefficient 187.
6. Les secrétaires 3e échelon (niveau 3 E) sont affectées du coefficient 205.
7. Les aides-comptables 1er échelon (niveau 2 B) sont affectés du coefficient 169.
8. Les aides-comptables 2e échelon (niveau 2 E) sont affectés du coefficient 182.
9. Les aides-comptables 3e échelon (niveau 3 D) sont affectés du coefficient 200.
Le reste sans changement.

ART. 3

Le présent avenant prend effet à compter du 1er juillet 2008.

ART. 4

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité l'extension du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982.

ART. 5

Le présent accord collectif, conclu selon les dispositions des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, porte modification des annexes I C et II de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance.
Il est établi en autant d'exemplaires originaux qu'il est nécessaire pour être remis à chacune des parties signataires et pour l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 74 du 9 décembre 2009 relatif aux classifications et à la grille indiciaire (Annexes I C et II)

Source officielle Légifrance

ART.

réunies en commission paritaire le 9 décembre 2009 à Paris, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

ART. 1er

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance décident d'apporter les modifications ci-après à l'annexe II « Grille indiciaire » de ladite convention :
Le niveau 4 A est affecté du coefficient 225 en remplacement du coefficient 215.
Le niveau 4 B est affecté du coefficient 235 en remplacement du coefficient 225.
Le niveau 5 A est affecté du coefficient 245 en remplacement du coefficient 235.
Le niveau 5 B est affecté du coefficient 255 en remplacement du coefficient 245.
Le niveau 6 A est affecté du coefficient 265 en remplacement du coefficient 255.
Le niveau 6 B est affecté du coefficient 275 en remplacement du coefficient 265.
Le niveau 7 A est affecté du coefficient 315 en remplacement du coefficient 305.
Le niveau 7 B est affecté du coefficient 335 en remplacement du coefficient 325.
Le niveau 7 C est affecté du coefficient 355 en remplacement du coefficient 345.
Le niveau 7 D est affecté du coefficient 375 en remplacement du coefficient 365.
Le niveau 8 A est affecté du coefficient 415 en remplacement du coefficient 405.
Le niveau 8 B est affecté du coefficient 465 en remplacement du coefficient 455.
Le niveau 8 C est affecté du coefficient 535 en remplacement du coefficient 525.
Le niveau 8 D est affecté du coefficient 605 en remplacement du coefficient 595.
Le niveau 8 E correspond aux coefficients supérieurs à 605.
Le reste sans changement.

ART. 2

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance décident d'apporter les modifications ci-après à l'annexe I C « Nomenclature des emplois » de ladite convention :
Dans la catégorie des agents de maîtrise administratifs :

– les comptables, secrétaires de ports de plaisance et assistantes de direction sont affectés du coefficient 225.
Dans la catégorie des agents de maîtrise techniques :

– les maîtres de port adjoint 1er échelon (niveau 4 A) sont affectés du coefficient 225 ;
– les maîtres de port adjoint 2e échelon (niveau 5 A) sont affectés du coefficient 245 ;
– les maîtres de port au niveau 6 A deviennent maîtres de port 1er échelon et sont affectés du coefficient 265 ;
– il est créé une qualification de maître de port 2e échelon (niveau 6 B) affectée du coefficient 275.
Dans la catégorie des cadres administratifs :

– les chefs comptables (niveau 7 A) sont affectés du coefficient 315 ;
– les chefs des services administratifs (niveau 7 B) sont affectés du coefficient 335 ;
– les chefs des services administratifs et financiers (niveau 7 C) sont affectés du coefficient 355 ;
– les secrétaires généraux et les attaché (e) s de direction (niveau 7 D) sont affectés du coefficient 375.
Dans la catégorie des cadres techniques :

– les maîtres de port principaux (niveau 7 A) sont affectés du coefficient 315 ;
– les chefs des services techniques (niveau 7 B) sont affectés du coefficient 335 ;
– les sous-directeurs de port de plaisance (niveau 7 D) sont affectés du coefficient 375 ;
– les directeurs de port de plaisance. – Position I (niveau 8 A) sont affectés du coefficient 415 ;
– les directeurs de port de plaisance. – Position II (niveau 8 C) sont affectés du coefficient 535 ;
– les directeurs de port de plaisance. – Position III (niveau 8 D) sont affectés du coefficient 605 ;
– les directeurs de port de plaisance. – Position hors cadre (niveau 8 E) sont affectés d'un coefficient supérieur à 605.
Le reste sans changement.

ART. 3

Le présent avenant prend effet à compter du 1er juillet 2010.

ART. 4

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, l'extension du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982.

ART. 5

Le présent accord collectif, conclu selon les dispositions des articles L. 2221-2 et L. 2222-1 et suivants du code du travail, porte modification des annexes I C et II de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance.
Il est établi en autant d'exemplaires originaux qu'il est nécessaire pour être remis à chacune des parties signataires et pour l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

SECTION 10

Avenant : Avenant du 11 mars 2015 relatif à la prime d'ancienneté

Source officielle Légifrance

ART.

réunies en commission paritaire le 11 mars 2015 à Paris, il a été décidé ce qui suit :

ART. unique (1)

L'article 40 de la convention collective relatif à la prime d'ancienneté est modifié dans les termes suivants :
« Les salariés des ports de plaisance bénéficient d'une prime d'ancienneté qui est calculée à partir de leur salaire mensuel brut de base.
Ce salaire correspond au salaire du coefficient mentionné sur le bulletin de salaire, à l'exclusion des compléments de rémunération et des points supplémentaires ou complémentaires constituant le salaire mensuel du salarié.
La rémunération servant au calcul de la prime d'ancienneté n'est pas modifiée par le présent article. Ainsi, cette modification de taux ne doit pas remettre en cause certains avantages individuels ou collectifs relatifs à la détermination de l'assiette de rémunération servant au calcul de la prime. Toutefois, chaque employeur devra préciser les modalités de mise en œuvre de cette mesure par la voie d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale.
On entend par ancienneté toutes les périodes assimilées à du travail effectif, soit : les périodes de congés payés, les absences pour maternité ou adoption, les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle limitées à une durée de 1 an, les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail, les congés de formation économique et syndicale.
L'ancienneté se décompte à partir du premier jour d'embauche en contrat à durée indéterminée ou du premier jour en contrat à durée déterminée si celui-ci précède l'embauche en durée indéterminée sans interruption entre les contrats successifs.
La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions suivantes : 1,5 % après 2 années de présence, plus 1,5 % toutes les 2 années supplémentaires, avec un maximum de 21 %.
Le bénéfice de la prime d'ancienneté interviendra pour la première paie du mois civil suivant la date à laquelle le salarié réunit les conditions d'ouverture au bénéfice de la prime.
Le salarié qui bénéficie actuellement de la prime d'ancienneté de 18 % verra sa prime portée à 21 % si celui-ci bénéficie de l'ancienneté le justifiant. Le relèvement de plafond peut s'effectuer en une ou plusieurs fois. Le nouveau taux sera effectif au plus tard à la fin de la période de mise en conformité, soit le 31 décembre 2016.
Les partenaires sociaux s'engagent à établir un bilan du présent article à la fin de l'année 2015 et à la fin de l'année 2016. »
Les dispositions du présent article sont applicables au 1er janvier 2015.

(1) *Article étendu sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires assimilant certaines périodes à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).*

SECTION 11

Avenant : Accord du 19 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 7

7.1. Crédit du compte

Un compte personnel de formation est accessible au salarié, conformément aux dispositions légales.
Il est crédité de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond global de 150 heures.
Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.
La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.
Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.
Le droit à des heures de formation acquis jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du droit individuel à la formation (DIF) est transféré sur le compte personnel de formation. Ces heures devront être utilisées au plus tard le 1er janvier 2021.

7.2. Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :
– l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
– les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.
Les formations éligibles sont également celles figurant sur l'une des listes suivantes :
– la liste élaborée par la CPNEFP de la branche, qui recense les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchés, et notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité ;
– la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
– la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.
Les formations mentionnées doivent obligatoirement être sanctionnées par :
– une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de la certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
– un certificat de qualification professionnelle.

7.3. Mise en œuvre

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.
Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours calendaires avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours calendaires dans les autres cas. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation, en application de l'article L. 6323-13 du code du travail. La demande d'accord préalable de l'employeur ne porte donc, dans ces cas, que sur le calendrier de la formation. (1)

7.4. Prise en charge

Sauf accord collectif d'entreprise spécifique, les frais pédagogiques et les frais annexes, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant son temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par l'OPCA désigné par la branche.
La prise en charge de ces frais par l'OPCA est effectuée au regard du coût réel de la formation.

Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'organisme. (2)
L'OPCA s'assure de la capacité du prestataire de formation, qu'il finance dans ce cadre, à dispenser une formation de qualité.
La prise en charge par l'OPCA de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de cet organisme. Pour chaque salarié concerné, cette prise en charge est limitée à 100 % du montant total pris en charge par l'OPCA pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte.
Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.
(Arrêté du 7 avril 2016-art. 1)

(2) Phrase étendue sous réserve des dispositions de l'article R. 6323-5-IV du code du travail.
(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

ART. 8

8.1. Financement

Les entreprises relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation (CIF) des salariés à l'OPCA dont elles relèvent.
Il en est de même pour la contribution complémentaire destinée à financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CIF CDD). Cela concerne notamment les salariés titulaires d'un contrat saisonnier.

8.2. Définition et règles d'utilisation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre des périodes de professionnalisation ou du compte personnel de formation (CPF).

ART. 9

9.1. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :
– aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
– aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.
En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de ses bénéficiaires par l'acquisition d'une qualification mais également par l'intégration ou la réintégration dans un environnement professionnel.
Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une des qualifications :
– soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
– *soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche* (1).
Le contrat de professionnalisation n'a pas vocation à faire concurrence au contrat d'apprentissage. Le recours systématique au contrat d'apprentissage sera recherché chaque fois que le salarié concerné est éligible à ce type de contrat et que la formation objet du contrat est proposée sur le bassin d'emplois concerné.
Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les volontaires, dans le respect des dispositions légales, pour accueillir le salarié dans l'entreprise, afin de veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.
L'employeur veille à ce que les tuteurs bénéficient ou aient déjà bénéficié d'une formation.
Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, à savoir les rémunérations et cotisations, contributions sociales obligatoires et frais de transport, peuvent être prises en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA.
Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

9.2. Nature du contrat

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.
Toutefois, cette durée peut être augmentée jusqu'à 24 mois pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et pour les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.
Cette durée peut aussi être augmentée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées, définie par la CPNEFP et validée par la commission sociale paritaire, l'exige.
Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues à cet article, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :
– de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen ;
– de la maladie ;
– de la maternité ;
– d'un accident du travail ;
– de la défaillance de l'organisme de formation ;
– de la maladie professionnelle.
Le contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.
Toutes les formations qui donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA peuvent être dispensées sur une durée allant jusqu'à 24 mois.

9.3. Nature de la formation

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.
Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.
Les pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.
Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation.

9.4. Frais de formation

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :
– les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles ;
– les titres professionnels de la branche qui seront délivrés par le ministère chargé de l'emploi ;
– les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ ou à l'initiative de l'OPCA de branche.
La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base des règles fixées par la CPNEFP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.
À défaut de règles définies explicitement par la CPNEFP de la branche, les règles déterminées par le conseil d'administration de l'OPCA s'appliquent aux entreprises de la branche.
Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.
Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

9.5. Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :
Pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée :
– 60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
– 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.
Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour atteindre :
– 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
– 85 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.
Pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée :
– 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.
Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.
Les salariés de 45 ans et plus percevront la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).
Les montants et pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.
Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation.

(1) Le troisième tiret du troisième alinéa de l'article 9.1 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.
(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

ART. 10

10.1. Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.
Les actions de formation mentionnées au premier alinéa sont :
1. Des formations qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle d'une durée de 70 heures au moins ;
2. Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
3. Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié.
La mention de la durée de 70 heures est faite à titre d'information, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

10.2. Rôle de la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle)

La CPNEFP définira les objectifs des actions de formation, en prenant en compte les besoins de l'économie et de l'emploi prévisibles à court ou à moyen terme ainsi que les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

10.3. Modalités

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements réciproques auxquels ils souscrivent si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.
Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés.
Elles peuvent également se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :
– du salarié dans le cadre du CPF ;
– de l'employeur, après accord écrit du salarié.
Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement d'une allocation de formation prévue par la loi.

10.4. Prise en charge des frais de formation

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :
– les certificats de qualification professionnelle reconnus par la branche professionnelle, ainsi que les titres et diplômes universitaires créés à l'initiative de la branche professionnelle ;
– les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– les titres professionnels « Agent de port », « Maître de port » ;
– les différentes habilitations requises dans la branche ;
– les permis de conduire autres que le B dès lors que l'obtention de ceux-ci a pour conséquence le reclassement du salarié concerné par la période de professionnalisation ;
– les formations qualifiantes qui ont recours, dans leur parcours pédagogique, aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.
La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base des règles fixées par la CPNEFP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.
À défaut de règles définies explicitement par la CPNEFP de la branche, les règles déterminées par le conseil d'administration de l'OPCA s'appliquent aux entreprises de la branche.
Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.
Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.
Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation.

ART.

Les parties signataires entendent adapter les dispositions conventionnelles existantes (accord-cadre du 4 février 1999) afin de prendre en compte les évolutions législatives survenues et d'entretenir une politique de formation dynamique dans le cadre d'une relation de progrès avec l'OPCA désigné par la branche pour recueillir les contributions obligatoires au financement de la formation professionnelle continue.
L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut. Pour y parvenir, de nouveaux dispositifs ont été créés, au premier rang desquels figure le compte personnel de formation. D'autres dispositifs, tels que la période de professionnalisation ou le plan de formation, ont été repensés.
Par cet accord, chaque entreprise de la branche doit permettre à ses salariés d'acquérir et d'actualiser ses connaissances, ses compétences et ses qualifications.
L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi, il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.
Cet accord de branche révise les dispositions des accords relatifs à la formation professionnelle continue dans le champ de la convention collective des personnels des ports de plaisance. Il en remplace le contenu intégral par les dispositions suivantes.
Cet accord a été préparé par un groupe de travail désigné par la commission paritaire nationale comprenant des représentants de la délégation patronale et des délégations syndicales de salariés de façon paritaire.
Le présent avenant s'articule également avec les accords relatifs à l'égalité professionnelle.

ART. 1er

La formation professionnelle a notamment pour objet :
– de maintenir l'employabilité de tous les salariés ;
– de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanents des connaissances et des compétences des salariés, en particulier dans le cadre de la modernisation des entreprises, de leur évolution technologique et de la modification de leur environnement ;
– de favoriser les parcours professionnels par l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, particulièrement par des formations portant sur les connaissances générales et techniques des salariés ayant des niveaux de qualification V et inférieurs, afin de faciliter leur insertion professionnelle ou leur requalification ;
– d'une façon plus générale, de développer toutes actions de formation ayant pour objectif d'élever les compétences professionnelles des salariés et de participer à leur évolution professionnelle et salariale.
Afin de contribuer efficacement à ces objectifs, les parties signataires considèrent qu'il convient, quel que soit le dispositif dans lequel elles s'inscrivent, de mettre en œuvre prioritairement les formations :
– diplômantes dans les filières techniques, administratives, linguistiques et managériales ;
– aux permis de conduire et habilitations (CACES, permis bateau ...) ;
– initiées par la branche professionnelle telles que les certificats de qualification professionnelle ;
– dans le cadre du socle de compétences et de connaissances ;
– d'amélioration des conditions de travail et de maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail (prévention des risques, prévention des risques liés à l'activité physique, PRAP).
Afin de tenir compte des évolutions rapides de nos activités et de l'accès plus difficile à la formation des salariés des PME employant moins de 50 salariés, qui constituent l'essentiel du tissu économique et social de notre profession, devront être particulièrement développées des démarches globales de formation, au niveau de l'ensemble de la profession, tendant à rendre accessibles au plus grand nombre de salariés de la branche les formations ayant trait aux activités professionnelles spécifiques et aux évolutions du secteur.
Pour anticiper les évolutions des métiers, la branche a mis en place et fait vivre l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.
Cet observatoire permet une analyse qualitative et quantitative des métiers en tenant compte des évolutions démographiques et technologiques.
Des démarches globales et adaptées seront mises en place pour prendre en compte les difficultés d'accès à la formation dans les très petites entreprises.
Ces démarches globales devront faciliter la prise de conscience du plus grand nombre d'entreprises sur la nécessité d'investir dans la formation des salariés.
Devra également être recherchée la mise en œuvre d'outils pédagogiques et d'actions collectives permettant de démultiplier la formation auprès des entreprises, des fonctions ou des salariés qui accèdent plus rarement que d'autres à la formation, notamment les salariés les moins qualifiés des très petites entreprises.

Entretien professionnel

L'entreprise doit proposer à chaque salarié un entretien professionnel tous les 2 ans. Cet entretien a pour finalité de faire le point avec le salarié sur les compétences, les qualifications, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.
Le refus du salarié ou son renoncement à participer à l'entretien professionnel ne peut en aucun cas être constitutif d'une faute professionnelle. Il ne pourra, dans ce cas, être reproché à l'employeur l'absence de tenue de l'entretien.
L'employeur informe le salarié, au moment de son embauche, du fait qu'il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel.
Les modalités d'organisation de ces entretiens seront définies par le chef d'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel.
L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Il est également distinct des entretiens légaux obligatoires en matière de forfait en jours ou de télétravail. Ces entretiens peuvent néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre dès lors que les différentes parties sont bien distinctes.
En application de l'article L. 6315-1, II, du code du travail, tous les 6 ans l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelle intervenues ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.
Les délais de 2 ans et de 6 ans sont décomptés à partir du 7 mars 2014. Ils sont décomptés à partir de la date d'embauche du salarié si celle-ci est postérieure au 7 mars 2014.
L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. Un exemplaire de ce document est remis au salarié.
Conformément à l'article D. 2323-5,10°, du code du travail, l'employeur communique chaque année aux représentants du personnel le

nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.
Le personnel d'encadrement a un rôle essentiel dans cette démarche relative à la formation professionnelle en étant un vecteur d'information, d'accompagnement et d'élaboration du projet professionnel.
Les entreprises de la branche s'engagent également à renforcer la propre formation de ces personnels, notamment dans le management, le recensement des besoins ou le dialogue social.

ART. 2

La branche a retravaillé le CQP « Agent de port » existant pour l'adapter aux évolutions du métier.
Les parties signataires ont ainsi créé trois CQP différents « Agent de port technique », « Agent de port administratif » et « Maître de port ».
Le certificat de qualification professionnelle se propose les objectifs suivants :
– permettre aux salariés des ports de plaisance d'acquérir un véritable professionnalisme dans leur métier, reconnu par les textes conventionnels ;
– améliorer les compétences des personnels en matière d'accueil avec la clientèle et les partenaires ;
– améliorer les conditions de travail et de sécurité par une meilleure connaissance des risques et des méthodes ;
– développer des compétences nouvelles utiles aux entreprises travaillant dans la branche ;
– permettre une meilleure mobilité des agents entre les diverses entreprises par une reconnaissance interprofessionnelle des qualifications ;
– favoriser les possibilités d'amélioration des déroulements de carrière.
Les certificats de qualification professionnelle comportent une filière technique et une filière administrative. Certaines matières sont communes aux deux filières.
La formation comporte un certain nombre de modules correspondant aux différentes matières. Ces différents CQP sont tous modularisés en blocs de compétences.
Elle est dispensée par des organismes agréés par la CPNEFP, qui fixe également la durée globale de la formation.

ART. 3

Les parties signataires considèrent que chaque CQP précédemment énoncé devra faire l'objet d'un titre professionnel. Elles s'engagent donc à effectuer les démarches nécessaires à la procédure d'agrément.

ART. 4

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue une priorité dans la branche, afin de permettre à chaque salarié de faire valider, au cours de sa vie professionnelle, les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

– d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
– *d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi et/ ou reconnu par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche* (1).
La CPNEFP veillera à l'information des entreprises, des salariés, des instances représentatives du personnel et des représentants syndicaux sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, notamment en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite.
La validation peut être totale ou partielle. Dans ce dernier cas, en vertu de l'article R. 335-9 du code de l'éducation en vigueur au jour de la signature du présent accord, une évaluation complémentaire doit être effectuée dans les 5 ans à compter de la notification de la décision du jury, afin d'obtenir le diplôme, le titre ou le certificat.

(1) Le deuxième tiret du premier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

ART. 5

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi, il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.
L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.
Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle, qui permet aux salariés d'influer sur leur carrière professionnelle.
La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la branche comprend :
1. Des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment afin de mettre en œuvre une période de professionnalisation.
Il s'agit aussi des formations organisées dans le cadre de contrats de professionnalisation.
2. Des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en tout ou partie sur le temps de travail (cf. chapitre relatif au CPF du présent accord) ;
3. Des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ou leur droit au congé individuel de formation (CIF) (cf. chapitre relatif au CPF du présent accord).

ART. 6

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation nés du CPF et des périodes de professionnalisation.
Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.
Les actions de formation peuvent concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par la branche.
Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, émet, chaque année, un avis sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir au cours de deux réunions spécifiques, conformément aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail.
Afin de préparer les réunions relatives au plan de formation, l'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation, au moins 3 semaines avant leurs réunions respectives, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

Typologie des actions du plan de formation

Les parties signataires prennent en compte les dispositions légales définies aux articles L. 6321-2 et suivants du code du travail.
À cet égard, il est confirmé que les actions de formation d'adaptation à l'emploi et au poste de travail relèvent du plan de formation.
Pourront notamment être développées dans le cadre du plan de formation des actions de formation d'adaptation à l'évolution des emplois et des actions de développement des compétences.

ART. 11

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès de l'OPCA désigné par la branche d'une contribution unique selon leur taille.

11.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de branche un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 % pour financer :
– des actions de professionnalisation à concurrence de 0,15 % ;
– du plan de formation à concurrence de 0,40 %.
Ce montant est mentionné à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.
Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche, en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

11.2. Entreprises employant au moins 10 salariés

L'employeur d'au moins 10 salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de branche un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.
Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche, en contrepartie d'une offre de services spécifiques.
La répartition de la contribution versée est opérée par l'organisme collecteur paritaire de la façon suivante :
Pour les employeurs de 10 à 49 salariés :
– 0,15 % du montant des rémunérations est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
– 0,15 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ;
– 0,30 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement des actions de professionnalisation ;
– 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement du plan de formation ;
– 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés, sauf accord d'entreprise prévoyant une gestion directe de cette somme, pour le financement du compte personnel de formation.
Ces montants et leur répartition sont mentionnés à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.
Pour les employeurs d'au moins 50 salariés :
– 0,20 % du montant des rémunérations est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
– 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ;
– 0,30 % ou 0,40 % dans les entreprises de 300 salariés et plus de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement des actions de professionnalisation ;
– 0,10 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement du plan de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
– 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés, sauf accord d'entreprise prévoyant une gestion directe de cette somme, pour le financement du compte personnel de formation.
Ces montants et leur répartition sont mentionnés à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.
En contrepartie de ces versements, l'organisme collecteur paritaire agréé prendra en charge, selon les règles tenant compte des priorités de la branche, le financement des actions de formation pour les salariés concernés.

ART. 12

Les parties signataires souhaitent favoriser la mise en œuvre d'une véritable politique de formation dans la branche professionnelle.
En conséquence, en application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises employant 10 salariés et plus devront verser à l'OPCA désigné par la branche une contribution conventionnelle supplémentaire destinée au financement des politiques de formation de branche professionnelle égale à 0,20 % de leur masse salariale annuelle.
Ces sommes seront affectées prioritairement au développement de la politique de formation de branche professionnelle telle qu'elle est définie au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). Cette contribution pourra, par exemple, être notamment affectée au financement des actions suivantes :
– actions de formation collectives ;
– mise en œuvre de CQP définis par la CPNEFP de la branche et/ ou ingénierie à la mise en œuvre (dont modularisation) ;
– toute autre action visant au développement de la formation professionnelle continue définie par la CPNEFP.
Il lui appartiendra de communiquer les priorités de branche à l'OPCA désigné.
La contribution conventionnelle n'est pas due par les entreprises de moins de 10 salariés. Toutefois, celles-ci peuvent verser, volontairement, ladite contribution conventionnelle.
À échéance régulière définie par la CPNEFP, un bilan des actions financées sera effectué avec l'OPCA désigné, qui fournira à cet effet les données nécessaires demandées et définies par la CPNEFP de la branche.
À l'issue du bilan de l'application de cet accord, les parties signataires détermineront si les modalités de financement de la politique de branche devront être révisées.

SECTION 12

Avenant : Accord du 20 septembre 2016 relatif à la pénibilité

Source officielle Légifrance

ART.

La pénibilité est entendue, au regard de la loi et du présent accord, comme l'exposition dans le cadre du travail accompli, à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, lorsque cette exposition est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Les situations de pénibilité doivent par conséquent faire l'objet de mesures particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des travailleurs et à réduire le risque d'atteinte à l'organisme.
Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent œuvrer dans le sens d'une réduction de la pénibilité au travail, dont ils soulignent l'enjeu.
Les signataires conviennent de la nécessité de porter une attention particulière à la pénibilité dans les emplois de la branche.
Les parties reconnaissent que le présent accord constitue un socle de référence pour chaque entreprise dans le domaine de la prévention de la pénibilité, et affirment leur volonté et leur engagement de travailler sur la réparation.
En conséquence, à travers cet accord, la branche :
– engage une approche globale d'identification et de prévention des facteurs physiques d'usure prématurée au travail ;
– engage une véritable politique de prévention au sein de chaque entreprise ;
– s'engage à ouvrir des négociations avec les partenaires sociaux sur la réparation même si la loi ne prévoit pas de mesures obligatoires.
Cette négociation se tient en application de l'article L. 2241-4 du code du travail.
Les partenaires sociaux rappellent que les salariés sont les acteurs du développement des entreprises de la branche.
Une politique de préservation de la santé au travail constitue un facteur de développement, tant du bien-être individuel et collectif que de la performance et de la compétitivité des entreprises.
Dans ce cadre, le présent accord affiche la volonté d'impulser une politique de branche mettant la santé au travail au cœur du développement des entreprises en adoptant une démarche collective, offensive et progressive d'identification et de prévention des facteurs physiques d'usure au travail.
Chaque salarié est également acteur de la prévention et doit veiller en permanence à utiliser les moyens de prévention tant collectifs qu'individuels mis à sa disposition et à respecter les consignes de travail correspondantes.

Obligation des entreprises en matière de pénibilité

La branche rappelle que chaque entreprise est tenue, en application de la loi :
– d'identifier les postes de travail de l'entreprise susceptibles d'exposer des salariés à des risques de pénibilité au regard du présent accord ;
– d'inscrire, en annexe du document unique, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles ainsi que le pourcentage de postes soumis au risque de pénibilité ;
– d'élaborer et de transmettre, à chaque salarié concerné, une fiche individuelle d'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ;
– négocier un accord ou élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité si l'entreprise compte plus de 50 salariés et que plus de 50 % sont exposés aux situations de pénibilité.
Ces dispositions ne se substituent pas aux obligations relatives à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des risques professionnels. Elles prolongent et complètent ces règles sans qu'une hiérarchie ne puisse s'établir entre eux.

ART.

Au regard de chacun des facteurs de pénibilité identifié par la loi, chaque entreprise doit procéder à l'évaluation des postes de travail sur la base des seuils définis ci-après, afin de déterminer, pour chaque salarié s'il est ou non exposé à une ou plusieurs situations de pénibilité, compte tenu des tâches qu'il accomplit et de ses conditions de travail et notamment des mesures de prévention déjà mises en œuvre. Cette évaluation doit être menée en cohérence avec le résultat de l'évaluation des risques professionnels concrétisée par le document unique de prévention des risques prévu par le code du travail. Elle doit également donner lieu à consultation des institutions représentatives du personnel.

ART.

A. – Manutention manuelle de charges

La manutention manuelle de charges correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet ou une personne de quelque façon que ce soit. réglementairement, on entend par manutention manuelle « toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs. » (art. R. 4541-2 du code du travail).
Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires techniques ayant une activité de manutentionnaire ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutentionnaire.
Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié à la manutention manuelle.
Actions techniques :
– modifier le processus qui induit la manutention manuelle ;
– automatiser complètement ou mécaniser avec des aides à la manutention ;
– aménager l'environnement.
Actions organisationnelles :
– réduire les contraintes de temps ;
– agir sur les collectifs de travail (organisation – temps accordé par manutention – pauses – varier les tâches).
Actions médicales :
– détecter les problèmes de santé récurrents.

B. – Postures pénibles

Les « postures pénibles définies comme position forcée des articulations » sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule). Cependant, le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes génère des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongé d'une posture accroupie ou le dos penché en avant...) et globales (station statique prolongée).
Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les remorquages et les services de rade, l'aide aux manutentions, les manutentions manuelles, le petit entretien général sur les bâtiments et les ouvrages, le matériel portuaire, les bateaux ou l'entretien des sanitaires,
Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents techniques portuaires ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.
Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux postures pénibles.
Actions techniques :
On considère qu'un lieu de travail est bien organisé si le travailleur a la possibilité de choisir diverses positions et d'en changer fréquemment. L'organisation de l'espace est également importante pour pouvoir se déplacer et changer de position :
– hauteur des postes de travail ;
– organisation spatiale de la situation de travail pour éviter tout mouvement de torsion, flexion ou extension (manettes de commande).
Actions organisationnelles :
Le maintien d'une position assise ou debout pendant l'exécution d'une tâche est source de fatigue ou d'inconfort :
– envisager l'alternance des activités à forte et faible contrainte et les rotations de poste ;
– introduire des pauses et des temps de récupération.

C. – Vibrations mécaniques

Les vibrations transmises au système main-bras par des machines portatives, rotatives ou percutantes (meuleuses, tronçonneuses, marteaux-piqueurs...), guidées à la main (plaques vibrantes...) ou par des pièces travaillées tenues à la main.
Les vibrations transmises à l'ensemble du corps par les machines mobiles (chariots de manutention, engins de chantier, matériels agricoles...) et certaines machines industrielles fixes (tables vibrantes...).
Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les remorquages, les manutentions, l'utilisation de machines à vibrations.
Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.
Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux vibrations mécaniques.

Actions organisationnelles :
– réduire les contraintes de temps ;
– agir sur les collectifs de travail (alternance des tâches).

ART.

A. – Agents chimiques dangereux (ACD) y compris vapeurs, poussières et fumées

Sont visés ici certaines substances ou produits, en l'état ou au sein d'un mélange, qui, en raison de leurs effets observés sur la santé de l'homme ou de l'animal, sont qualifiés d'ACD à l'article R. 4412-3 du code du travail. Ceux-ci comprennent notamment les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) définis à l'article R. 4412-60 du code du travail.
Les agents chimiques peuvent être émis au cours de certains travaux de soudures, stratification, menuiserie (poussières, fumées, vapeurs...) ou être générés par certaines activités comme l'avitaillement (fumées d'essence).
Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents de nettoyage et les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.
Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux agents chimiques.
Actions organisationnelles :
– séparation/isolement des activités à risque ;
– rédaction de procédures d'utilisation des produits ;
– formation et information des salariés sur les dangers et les mesures de prévention ;
– respect de règles d'hygiène strictes (lavage des mains, vêtements, consommation d'aliments...).

B. – Conditions climatiques extrêmes

L'ensemble des salariés des ports de plaisance travaille, pour partie à l'extérieur.
Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire les risques liés au travail à l'extérieur.
Actions techniques :
– aménager des aires de repos climatisées et abritées, des zones d'ombre ou des aires de repos chauffées ;
– fournir des équipements de travail adaptés aux conditions climatiques ;
– fournir une source d'eau potable froide ou réfrigérée ;
– mécaniser les tâches pour réduire la production de chaleur métabolique.
Actions organisationnelles :
– rotation des tâches ;
– travailler de préférence à certaines heures et organiser les tâches pour limiter le travail physique.

C. – Exposition au bruit

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les zones de manutention, l'entretien des espaces verts, le travail en atelier.
Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.
Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels ainsi que différentes actions pour réduire les risques liés au bruit.
Actions techniques :
– agir sur la source du bruit (machine ou équipement bruyant) : silencieux d'air comprimé – renouvellement de l'équipement – paroi d'un local ;
– protecteurs auditifs individuels.
Actions organisationnelles :
– alterner tâches bruyantes et non bruyantes ;
– éloigner ou déplacer des postes bruyants.

D. – Milieu hyperbare

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les plongées où le travail est réalisé dans un milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique.
Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, la tâche précitée et disposant des certificats de qualification

nécessaires à l'exercice de cette activité.
Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire les risques liés au travail en milieu hyperbare.

E. – Rythmes de travail

E.1. – Travail de nuit

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les travailleurs de nuit au regard de l'article L. 3122-29 du code du travail.
Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre des facilités d'accès pour la reconversion et le passage à un travail de jour pour les travailleurs de nuit.

E.2. – Travail en équipes successives alternantes

« Tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines. »
Ce travail posté peut être mis en place dans les entreprises de la branche des ports de plaisance. Il concerne alors tout salarié travaillant selon cette organisation temporelle de travail.
Actions organisationnelles :
– être vigilant sur les heures de prise de poste pour limiter les effets négatifs sur le sommeil et sur la vie sociale ;
– déterminer des rythmes de rotation et privilégier le sens de rotation « naturel » ;
– prévoir des délais de prévenance pour les rythmes d'alternance ;
– favoriser les évolutions de carrière ;
– prévoir des indicateurs d'alerte pour les personnels exposés.

ART.

Les parties mettent en place une commission de suivi afin de vérifier l'application du présent accord au sein des entreprises de la branche des ports de plaisance et de mettre en œuvre les différentes actions sur la réparation au regard de l'évolution de la réglementation.

SECTION 13

Avenant : Accord du 20 septembre 2016 relatif aux frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet la définition des garanties collectives et obligatoires de remboursement complémentaire de frais de santé dont bénéficient les salariés définis à l'article 46 de la convention collective et d'organiser les modalités de leur financement.
Les entreprises doivent respecter l'intégralité des dispositions instaurées par le présent accord. En application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, il est expressément stipulé « qu'aucun système de garanties ne peut avoir pour conséquence de déroger aux dispositions du présent accord de manière moins favorable aux salariés. »

ART. 2

Entrent dans le champ d'application du présent accord tous les salariés cadres et non cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale des ports de plaisance.

ART. 3

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur habilité en vue de procurer aux salariés bénéficiaires les prestations d'assurance définies à l'article 46.
Le régime de remboursement des frais de santé permet d'accorder aux salariés le remboursement de frais de santé en complément des prestations de la sécurité sociale dans le cadre d'un contrat collectif obligatoire.
Les contrats de prévoyance souscrits par les ports de plaisance doivent comporter des dispositions assurant le remboursement des frais de santé des salarié(e)s sur la base du ticket modérateur, assorti d'un dispositif de tiers payant.

ART. 4

Sous réserve des dispositions des alinéas ci-dessous, bénéficie obligatoirement des garanties, l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 2 du présent accord, *et ayant au moins 12 mois civils entiers d'emploi dans une même entreprise* (1).
Les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur, accompagnée des pièces justifiant du fait qu'ils sont couverts par ailleurs, lorsque cette condition supplémentaire est requise.
Ces possibilités de dispense concernent les situations limitativement énumérées ci-après :
– le salarié qui bénéficie par ailleurs d'une couverture collective même en qualité d'ayant droit ;
– les salariés en contrat à durée déterminée de 1 an ;
– les salariés à temps partiel dont la cotisation équivaut à au moins 10 % du salaire ;
– les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C).
Le contrat souscrit par les ports de plaisance doit comporter une possibilité d'option pour l'adhésion des ayants droit des salariés.

(1) Les mots : « et ayant au moins 12 mois civils entiers d'emploi dans une même entreprise » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

ART. 5

Pour les salariés bénéficiaires, comme définis à l'article 4, les garanties prennent effet, selon le cas, à :
– la date d'embauche ;
– la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier d'une dispense d'affiliation, le cas échéant.

ART. 6

Le régime de remboursement des frais de santé permet d'accorder aux salariés le remboursement des frais de santé en complément des prestations de la Sécurité Sociale dans le cadre collectif obligatoire.
Ces garanties doivent être conformes au panier de soins défini par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 modifié par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014.

ART. 7

Sauf lorsque ces périodes donnent lieu au maintien de rémunération par l'employeur ou indemnisation de la sécurité sociale, les garanties du salarié sont suspendues lorsque son contrat de travail est suspendu, notamment à l'occasion :
– d'un congé sabbatique visé à l'article L. 3142-91 du code du travail ;
– d'un congé pour création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78 du code du travail ;
– d'un congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
– de tout congé sans solde légal du salarié visé par le code du travail.
La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.
Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé. Toutefois, le contrat des garanties collectives souscrit par l'entreprise devra prévoir la faculté pour les salariés en période de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de la garantie, d'obtenir le maintien de la garantie, moyennant le paiement intégral de la cotisation prévue pour l'ensemble des salariés.
La notice d'information rédigée par l'assureur devra expressément rappeler cette faculté et ses conditions de mise en œuvre.
Le salarié devra formuler sa demande au plus tard 1 mois après le début du congé non rémunéré.

ART. 8

L'obligation de couverture des employeurs cesse pour chaque salarié :
– en cas de cessation du contrat de travail, notamment en cas de départ à la retraite (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, sans préjudice du bénéfice de la portabilité de ses garanties frais de santé en cas de chômage et du maintien à titre individuel de ses garanties ;
– en cas de décès du salarié ;
– *en cas de dénonciation du présent accord collectif à l'issue de la période de survie de l'accord dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail (s'agissant des niveaux de prestations définis au présent accord)* (1).
L'obligation de couverture des employeurs cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions ci-après relatives à la portabilité des garanties ainsi qu'au maintien à titre individuel des garanties.

(1) Les mots : « en cas de dénonciation du présent accord collectif à l'issue de la période de survie de l'accord dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivant du code du travail (s'agissant des niveaux de prestations définis au présent accord) » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

ART. 9

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés relevant du présent accord bénéficient d'un régime de portabilité des droits dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.
La durée du maintien des garanties est portée au double de celle prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 12 mois.
Les garanties conventionnelles étant dues au salarié jusqu'au terme du mois civil au cours duquel son contrat de travail est rompu ou prend fin, le maintien des garanties au titre de la portabilité prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de rupture ou de fin du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité.
La notice d'information rédigée par l'assureur devra décrire précisément les dispositifs de maintien des garanties dont bénéficie le salarié.

ART. 10

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.
Le montant des cotisations doit correspondre au minimum à 1 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

ART.

Après avoir rappelé que :
La convention collective nationale des ports de plaisance a créé un régime de frais de santé pour répondre, autant qu'il est possible, aux attentes que nombre d'entreprises et de salariés ont exprimées sur l'amélioration de certains niveaux de prestations en matière de santé.
Les modifications législatives ont obligé les partenaires sociaux à étudier de nouveau les articles concernés afin de les mettre en conformité avec les nouvelles dispositions.

SECTION 14

Avenant : Avenant du 18 octobre 2017 relatif à la nomenclature des emplois

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions relatives à la nomenclature et classification des emplois de la convention collective des ports de plaisance, à savoir :
– l'avenant n° 29 du 27 février 1997 ;
– l'annexe I et l'annexe II créées par l'avenant n° 39 du 11 juillet 2001 ;
– l'avenant n° 49 du 24 avril 2003 ;
– l'avenant n° 63 du 4 mai 2006 ;
– l'avenant n° 68 du 14 septembre 2007 ;
– l'avenant n° 75 du 9 décembre 2009.

ART. 1er

La classification du personnel des entreprises relevant de la convention collective nationale des ports de plaisance est définie dans le texte du présent avenant, qui comporte, pour chaque catégorie, les échelons et coefficients correspondants aux différentes qualifications, regroupés en une grille indiciaire.

Les positions des différentes qualifications et leurs échelons correspondent à des critères classants qui font intervenir les activités principales, le niveau de formation, le niveau d'études, la qualification et l'expérience professionnelle, le savoir-faire, le degré de contrôle et d'autonomie que requiert le poste, sa contribution à la qualité et à la sécurité et la part d'initiative et de responsabilité qu'il comporte. Ces critères font l'objet d'un tableau récapitulatif (art. 6).

Tout emploi dont la définition ne figurerait pas dans la nomenclature des postes contenue dans la présente annexe et que la commission paritaire déciderait de lui adjoindre sera classé dans la grille indiciaire en fonction des critères classants de l'article 2.

Ce classement donnera lieu à l'addition d'un avenant. Cette disposition ne concerne pas les emplois qui seraient créés isolément dans un port et que la commission paritaire ne retiendrait pas pour les faire figurer dans la nomenclature de la présente annexe.

Lors de son embauche, tout nouveau salarié se verra attribuer la position et l'échelon correspondant au poste pour lequel il a été engagé en fonction des activités principales qui lui sont confiées, de son niveau de formation sanctionné par un diplôme qualifiant et de son expérience professionnelle.

La nomination à un autre poste d'un salarié déjà au service de l'entreprise s'effectuera en fonction des activités principales qui lui sont confiées, de son niveau de formation qu'il aura atteint et/ou de la qualification professionnelle et de l'expérience professionnelle qu'il aura acquise. Sauf en cas de déclassement, cette nomination s'accompagne, selon la classification du poste, soit d'un maintien, soit d'une augmentation du salaire de base de l'intéressé.

Seuls les salariés relevant de la convention nationale des personnels des ports de plaisance peuvent se voir attribuer une qualification, assortie d'un échelon et d'un coefficient, figurant dans la nomenclature des postes contenue dans la présente annexe.

Les bulletins de paie des salariés des ports de plaisance doivent obligatoirement porter la mention d'une classification figurant dans la présente annexe et du coefficient correspondant.

En cas de différend entre un salarié et son employeur quant à sa classification, le litige devra être porté, à la diligence de l'une ou l'autre des parties, devant la commission paritaire nationale de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance, selon les modalités exposées à l'article 8 de ladite convention.

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Il sera applicable à tous les personnels sous convention collective nationale des ports de plaisance.

ART. 2

La nomenclature des emplois est structurée en familles correspondant à l'ensemble des métiers repères existant dans la branche.

Grâce à cet outil l'entreprise peut :
– classifier les nouveaux salariés en fonction de leur expérience et de leurs compétences ;
– analyser de façon objective les compétences présentes dans l'entreprise et faire progresser les collaborateurs.

Cette nomenclature reprend pour chaque métier repère au sein des familles professionnelles :

1. La mission et les activités principales qui permettent de mettre en évidence la finalité de l'emploi et ce que fait concrètement le salarié pour accomplir cette mission.

2. Les diplômes nécessaires à titre indicatif à l'exercice de cette mission ou l'équivalent en expérience professionnelle.

3. Les qualifications ou l'expérience professionnelle.

4. Les savoir-faire requis.

La branche considère que le savoir-être est commun à l'ensemble des postes de la branche :
– rigueur et organisation ;
– sens du relationnel et de l'écoute ;
– amabilité ;
– réactivité ;
– adaptabilité ;
– discrétion ;
– esprit d'équipe ;
– capacité à gérer les situations de stress et de conflit ;
– responsabilité ;
– technicité.

ART. 3

La famille professionnelle est l'espace professionnel à l'intérieur duquel se produit l'évolution la plus probable à court/moyen terme (qu'elle soit constatée ou souhaitée).

La branche est organisée en deux familles :
– technique ;
– administrative.

Chaque famille est constituée de métiers repères, qui présentent des proximités de finalités, d'activités et de compétences suffisantes pour être évaluées et prises en compte de façon globale.

Chaque métier repère correspond à un espace d'évolution dans lequel un salarié peut passer successivement d'un poste à un autre au moyen d'une mobilité naturelle.

De la même façon, chaque salarié, au cours de sa carrière professionnelle peut passer successivement d'un métier repère à un autre ou en exercer plusieurs à la fois.

La branche professionnelle a défini sept métiers repères :

1. Accueil – Gestion du plan d'eau ;

2. Surveillance du plan d'eau et des ouvrages portuaires : agent jour/nuit ;

3. Manutention ;

4. Maintenance et entretien ;

5. Administratif – Ressources humaines ;

6. Informatique – Communication et animation ;

7. Sécurité et environnement.

ART. 4

La branche professionnelle a défini trois catégories professionnelles :
– employés ;
– agents de maîtrise ;
– cadres.

Elle a aussi défini des échelons :

1. Premier échelon : agent en formation interne pour l'acquisition des connaissances et compétences de base propres aux activités qui lui sont confiées.

2. Deuxième échelon : agent ayant acquis les connaissances et compétences fondamentales propres aux activités qui lui sont confiées.

3. Troisième échelon : agent ayant une maîtrise totale de toutes les tâches propres aux activités qui lui sont confiées, en totale autonomie. Il est capable de superviser les tâches confiées à plusieurs agents.

4. Quatrième échelon : agent ayant une maîtrise totale de toutes les tâches propres aux activités qui lui sont confiées et possédant une polyvalence entre les différents métiers repères, référent pour son expérience professionnelle et/ou ayant une fonction de tuteur.

Le passage d'échelon est à l'appréciation du responsable hiérarchique sur la base de critères objectifs définis au sein de chaque établissement dont les principes peuvent être les suivants :

Échelons/ critères	Expérience	Spécialisation	Polyvalence	Responsabilité
1	Pas d'autonomie	Pas de spécialisation	Pas de polyvalence	Pas de responsabilité
2	Autonomie supervisée	Spécialisation partielle	Polyvalence ponctuelle	Responsabilité partielle
3	Autonomie sans supervision	Spécialisation totale	Polyvalence saisonnière	Responsabilité totale
4	Autonomie totale y compris rôle de formation et de supervision d'équipe	Spécialisation et rôle d'expertise reconnu	Polyvalence permanente et non programmée	Responsabilité supérieure à la catégorie d'emploi

L'échelon supérieur est acquis lorsque les 4 critères sont remplis.

ART. 5

La nomenclature des emplois s'organise selon une grille indiciaire en fonction des critères suivants :

Activité principale

Ensemble de tâches récurrentes et indissociables.

Diplôme

Niveaux de formation tels qu'ils sont définis par l'éducation nationale :
– niveau VI sans diplôme ;
– niveau V : CAP, BEP, sortie de second cycle général et technologique avant l'année terminale ;
– niveau IV : bac général, technologique ou professionnel, BP, BT ou équivalent ;
– niveau III : diplôme de niveau bac + 2 : DUT, BTS ou équivalent ;
– niveau II : diplôme de niveau bac + 3 ou 4 : licence, maîtrise ou équivalent ;
– niveau I : diplôme de niveau égal et supérieur à bac + 4 ou 5 : master, doctorat, diplôme de grande école.

Qualifications et expériences

Ensemble des connaissances et des savoirs initiaux issus de la formation et/ou de l'expérience, en particulier savoir nager, posséder le permis côtier et le certificat de radiotéléphoniste restreint.

Savoir-faire

Compétences spécifiques acquises dans le cadre de formations ou de l'expérience, requises pour l'exercice de l'emploi.

Les savoir-faire sont observables en situation de travail. Ils permettent l'évaluation objective du salarié et sa classification au sein de la grille.

Savoir-faire comportementaux transverses à tous les métiers repères : relationnel client

Développer l'écoute, la compréhension de la demande (disponibilité et prise en compte de l'interlocuteur) et le respect des engagements, en vue d'assurer l'adéquation de la réponse et la qualité de la prestation, dans le souci permanent de la satisfaction du client.

ART. 6

6.1. Employés techniques et administratifs

6.1.1. Métier repère : Accueil. – Gestion du plan d'eau

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Agent portuaire saisonnier d'accueil et de nettoyage Accueil physique et radiotéléphonique (VHF) Accueil physique : Accueil – renseignement et orientation Accueil téléphonique : réception – acheminement et orientation Classement/archivage Réalisation des opérations de pointage : relevés de plan d'eau Services de rade Nettoyage du plan d'eau Aide à l'amarrage Nettoyage des locaux et des infrastructures Nettoyage courant et rangement du matériel Appui logistique et technique au montage d'animations et d'évènementiels	Tous niveaux CQP TOIC/TOEFL	Connaissance du plan d'eau et du milieu maritime Connaissance des règles et consignes de sécurité du port Connaissance du plan d'occupation du port Connaissance des logiciels de bureautique et de gestion du port Connaissance d'une langue étrangère Connaissance des règles et des risques d'utilisation des produits	Répondre aux appels VHF Accueillir, informer et conseiller les usagers aider à l'amarrage Rappeler aux usagers les règles de sécurité du port Réaliser des relevés	1er éch. : 155-165

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Agent technique chargé de la gestion du plan d'eau portuaire Accueil Gestion du plan d'eau Accueil – placement et amarrage des bateaux Réalisation des opérations de remorquage Réalisation des opérations de pointage : relevés de plan d'eau – surveillance des emplacements Optimisation du plan d'eau Services de rade Nettoyage du plan d'eau Pompage Mise en sécurité des navires Mise en œuvre des moyens de lutte contre la pollution Mise en œuvre des mesures de protection de l'environnement Appui logistique et technique au montage d'animations et d'évènementiels	Niveau V ou expérience équivalente CQP Habilitation électrique CACES TOIC/TOEFL Formation aux premiers secours	Connaissance du plan d'eau et du milieu maritime Connaissance des règles et consignes de sécurité du port Connaissance du plan d'occupation du port Connaissance en matelotage Connaissance des règles et manœuvres de remorquage Connaissance de base de la météorologie Connaissance de la mise en œuvre des moyens antipollution Connaissance d'une langue étrangère	Répondre aux appels VHF Placer les bateaux et aider à l'amarrage Rappeler aux usagers les règles de sécurité du port Réaliser des relevés Remorquer les bateaux Utiliser les extincteurs et les pompes Utiliser les matériels et équipements de lutte contre la pollution Assister des plongeurs en intervention	1er éch. : 170-175 2e éch. : 182-187 3e éch. : 200-205 4e éch. : 215-220

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Agent administratif d'accueil Accueil physique et radiotéléphonique (VHF) Accueil physique : Accueil – identification – renseignement et orientation Accueil téléphonique : réception – acheminement et orientation Gestion administrative du plan	Niveau IV Ou expérience équivalente CQP TOIC/TOEFL Formation aux premiers secours	Connaissance des règles et consignes de sécurité du port Connaissance des logiciels de bureautique et de gestion du port Connaissance en langue étrangère Connaissance des techniques d'accueil et des techniques de	Accueillir, informer et conseiller les usagers Maîtriser les outils informatiques Maîtriser les outils de gestion et d'accueil Prendre des messages et les restituer	1er éch. : 170-175 2e éch. : 182-187 3e éch. : 200-205 4e éch. : 215-220

d'eau Traitement des relevés Édition des contrats et des avenants Enregistrement de la liste d'attente Prise des rendez-vous Encaissement et gestion des caisses Contrôle des accès Appui logistique et technique au montage d'animations et d'évènementiels		communication Connaissance de l'organisation et du fonctionnement du port Connaissance de la mise en œuvre des moyens antipollution Connaissance des différents produits et contrats	Évaluer et hiérarchiser les besoins Maîtriser l'expression orale Utiliser les matériels et équipements de lutte contre la pollution	

6.1.2. Métier repère : Surveillance du plan d'eau et des ouvrages portuaires

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Agent portuaire chargé de la surveillance et de la sécurité Surveillance générale de l'espace portuaire Veille quant au respect du règlement du site Remorquage Aide à l'amarrage Mise en sécurité Mise en œuvre des moyens de lutte contre la pollution Mise en œuvre des mesures de protection de l'environnement Manœuvre des ouvrages portuaires : écluses, ponts,... Intervention en cas de trouble ou de menace à l'intégrité des biens ou des personnes	Niveau V Ou expérience équivalente CQP TOIC/TOEFL Formation aux premiers secours	Connaissance des spécificités et fonctionnalités des installations portuaires Connaissance des règles et consignes de sécurité du port Connaissance de la mise en œuvre des moyens antipollution Connaissance de la configuration des lieux, des règlements, des réseaux matériels de sécurité et des moyens de communication	Rappeler aux usagers les règles de sécurité du port Utiliser le matériel de lutte contre l'incendie Utiliser les matériels et équipements de lutte contre la pollution	1er éch. : 170-175 2e éch. : 182-187 3e éch. : 200-205 4e éch. : 215-220

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Agent portuaire chargé de la surveillance et la sécurité la nuit Accueil Contrôle de l'accès des lieux Protection des installations Surveillance générale de l'espace portuaire Veille quant au respect du règlement du site Remorquage Aide à l'amarrage Mise en sécurité Mise en œuvre des moyens de lutte contre la pollution Mise en œuvre des mesures de protection de l'environnement Intervention en cas de trouble ou de menace à l'intégrité des biens ou des personnes	Niveau V Ou expérience équivalente CQP TOIC/TOEFL Formation aux premiers secours	Connaissance de la configuration des lieux, des règlements, des réseaux matériels de sécurité et des moyens de communication Connaissance des logiciels de bureautique et de gestion du port Connaissance de la mise en œuvre des moyens antipollution Connaissance des règles et consignes de sécurité du port Connaissance des procédures d'urgence	Identifier et analyser les situations d'urgence et définir les actions Maîtriser les systèmes de communication et de surveillance Gérer des situations critiques Rappeler aux usagers les règles de sécurité du port Utiliser le matériel de lutte contre l'incendie Utiliser les matériels et équipements de lutte contre la pollution	1er éch. : 170-175 2e éch. : 182-187 3e éch. : 200-205 4e éch. : 215-220

6.1.3 Métier repère : Manutention

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient

Agent technique chargé de manutention ou de conduite d'équipements spécifiques Accueil Opérations de manutention Conduite des engins de manutention et réalisation des opérations de sorties de bateaux Réalisation des opérations de mâtage/démâtage Calage Participation à l'entretien des équipements Nettoyage et entretien des zones techniques Gestion des déchets	Niveau V Ou expérience équivalente CQP Autorisations de conduite Habilitation électrique CACES Formation aux premiers secours	Connaissance du fonctionnement des engins de manutention Connaissance des règles et consignes de sécurité du port Connaissance des règles et consignes de sécurité des manutentions Connaissance du fonctionnement des engins de manutention Connaissance de la mise en œuvre des moyens antipollution	Utiliser des engins de manutention	1er éch. : 170-175 2e éch. : 182-187 3e éch. : 200-205 4e éch. : 215-220 Pour atteindre le 3e échelon, le salarié doit savoir manutentionner tout type de bateau avec tout type d'engin

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Agent administratif chargé de la gestion d'un service de manutention Accueil Prise de rendez-vous Planning Factures Statistiques	Niveau IV Ou expérience équivalente CQP TOIC/TOEFL Formation aux premiers secours	Connaissance en langue étrangère Connaissance des logiciels de bureautique et de gestion du port Connaissance des règles et consignes de sécurité du port Connaissance des techniques d'accueil et des techniques de communication Connaissance de l'organisation et du fonctionnement du port Connaissance des différents produits et contrats		1er éch. : 170-175 2e éch. : 182-187 3e éch. : 200-205 4e éch. : 215-220

6.1.4. Métier repère : Maintenance – Entretien

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Agent d'entretien et de nettoyage des locaux Effectuer les travaux de nettoyage, d'entretien et de remise en ordre des surfaces, des sanitaires et des locaux du port et de leurs abords Assurer l'entretien courant des matériels et machines utilisés Assurer le réapprovisionnement quotidien des locaux en produits d'hygiène Signaler le niveau de stock et préparer les passages de commandes. Ranger les matériels et produits. Alerter de tout dysfonctionnement repéré sur le port	Niveau VI CQP CAP	Connaissance du port et de ses abords Connaissance des règles et consignes de sécurité du port Connaissance du plan Connaissance des règles et des risques d'utilisation des produits et des équipements d'entretien	Accueillir informer et conseiller les usagers Rappeler aux usagers les règles d'hygiène Signaler les problèmes	1er éch. : 155-165

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Agent portuaire technique Entretien des plans d'eau, des installations et des équipements Entretien des engins de manutention Entretien des locaux et des infrastructures Entretien courant et rangement du matériel Contrôle de l'approvisionnement Tri et évacuation des déchets Contrôle de l'état de propreté	Niveau IV Ou expérience équivalente CQP Habilitation électrique CACES Qualifications professionnelles Autorisations de conduite	Connaissances techniques (électricité, bricolage, mécanique, soudure...) Connaissance des règles d'hygiène Connaissance des règles et des risques d'utilisation des produits Connaissance des procédures de signalisation des dangers	Assurer l'entretien des équipements portuaires Maîtriser le matériel et les techniques d'utilisation Effectuer le choix et le dosage des produits Manipuler les machines et le matériel Vérifier l'état de propreté et adapter son travail à cet état	1er éch. : 170-175 2e éch. : 182-187 3e éch. : 200-205 4e éch. : 215-220

	Formation aux premiers secours			

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Plongeur Plongée d'entretien des organes d'amarrage et des infrastructures	Niveau IV Ou expérience équivalente CQP Qualifications professionnelles techniques Certificat d'aptitude à la plongée hyperbare Formation aux premiers secours	Connaissance des règles et des risques liés à la plongée hyperbare Connaissance des règles d'hygiène et de sécurité Connaissance des procédures de signalisation des dangers	Maîtriser le matériel et les techniques d'utilisation Effectuer le choix et le dosage des produits Manipuler les machines et le matériel Vérifier l'état de propreté et adapter son travail à cet état	1er éch. : 170-175 2e éch. : 182-187 3e éch. : 200-205 4e éch. : 215-220

6.1.5. Métier repère : Administratif – Ressource humaine

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Assistante d'administration générale Traitement des courriers et de colis Enregistrement – tri et affranchissement Gestion administrative Constitution des dossiers Réalisation des opérations de reprographie, de classement et d'archivage Frappe et mise en forme de documents Établissement de compte rendu de réunions Établissement administratif des sinistres – litiges et assurances	Niveau V Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Maîtrise des outils informatiques Connaissance en langue étrangère Connaissance de l'organisation et du fonctionnement du port Connaissance des différents produits et contrats	Gérer un système de classement Maîtriser la syntaxe et l'orthographe Saisir et mettre en forme des documents Organiser l'archivage des dossiers Maîtriser l'expression écrite et orale Maîtriser les techniques de secrétariat	1er éch. : 170-175 2e éch. : 182-187 3e éch. : 200-205 4e éch. : 215-220

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Aide comptable Gestion de la comptabilité fournisseur Établissement des factures Classement/archivages Établissement des bons de commande Suivi d'achats Enregistrement des factures Enregistrement des mandats Suivi des dossiers de subvention Transferts de fonds	Niveau V Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance des règles techniques de la comptabilité générale Connaissance en langue étrangère Connaissance de l'organisation et du fonctionnement du port Connaissance des différents produits et contrats	Saisir les factures Analyser et contrôler les factures Maîtriser les logiciels informatiques Maîtriser l'expression écrite et orale Maîtriser les techniques de secrétariat	1er éch. : 170-175 2e éch. : 182-187 3e éch. : 200-205 4e éch. : 215-220

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Assistante gestion des ressources humaines Gestion des plannings Gestion de la paie Établissement des contrats de travail, déclaration des nouveaux salariés à l'URSSAF, tenue du registre du personnel, déclarations aux organismes sociaux Suivi de la convention collective des personnels des ports de plaisance (veille réglementaire)	Niveau IV Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance des règles techniques de la comptabilité générale et de la paie Connaissance en langue étrangère Connaissance de l'organisation et du fonctionnement du port	Saisir les bulletins de salaire Gérer les relations avec les organismes sociaux Maîtriser les logiciels informatiques et les déclarations dématérialisées Maîtriser de l'expression écrite et orale	1er éch. : 170-175 2e éch. : 182-187 3e éch. : 200-205 4e éch. : 215-220

Information du personnel sur leurs droits (montage dossier mutuelle, médaille du travail, retraite...) Suivi de la formation du personnel		Connaissance des différents produits et contrats	Maîtriser les techniques de secrétariat	

6.2. Agents de maîtrise

6.2.1. Métier repère : Administratif – Ressources humaines

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Assistant(e) de direction Organisation et suivi des activités et des projets de la direction Organisation et coordination des activités quotidiennes Préparation et organisation des réunions Maîtrise et diffusion de l'information Gestion des relations avec les différents partenaires Organisation de la conservation des documents	Niveau IV Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance de l'organisation de la société Connaissance de l'expression écrite et orale Connaissance des techniques de secrétariat Connaissance en rédaction administrative	Maîtriser les outils informatiques Organiser l'agenda et prendre des rendez-vous Mémoriser des informations et assurer leur sélection et leur transmission Maîtriser l'expression écrite et orale Maîtriser les techniques de secrétariat	1er éch. : 225-235 2e : 245-255 3e : 265-275 4e : 285-295

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Comptable – ressources humaines Gestion de la comptabilité fournisseur Gestion budgétaire : Contrôle des exécutions budgétaires Gestion financière au quotidien et financement des investissements Réalisation des déclarations fiscales Contrôle de la trésorerie et des facturations Établissement des feuilles de salaires Établissement des contrats de travail et déclaration Urssaf Établissement des déclarations à tous les organismes sociaux et déclarations annuelles Suivi et contrôle des absences (congés annuels, RTT...) Suivi et contrôle des arrêts maladie et accidents du travail Suivi de la convention collective des personnels des ports de plaisance Information du personnel sur leurs droits (montage dossier mutuelle, médaille du travail, retraite...)	Niveau IV Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance des procédures comptables, administratives et financières Connaissance en analyse financière, contrôle de gestion, fiscalité	Maîtriser les logiciels informatiques Élaborer les rapports financiers, le bilan Interpréter les résultats financiers Maîtriser l'expression écrite et orale Maîtriser les techniques de secrétariat Maîtriser les logiciels informatiques	1er éch. : 225-235 2e : 245-255 3e : 265-275 4e : 285-295

6.2.2. Métier repère : Accueil – Gestion du plan d'eau

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Maître de port adjoint (1er et 2e échelons), maître de port (3e et 4e échelons) chargé de la gestion du plan d'eau Toutes les missions des agents de port 4e échelon Organisation de l'accueil des bateaux Gestion des mouvements de bateaux et des attributions des emplacements	CQP Niveau III Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL Habilitation	Connaissance de la météo Connaissance du nautisme Langue étrangère Connaissance du pilotage d'un bateau et des engins spéciaux	Savoir-être rigoureux et autonome Être disponible Savoir prendre des initiatives	1er éch. : 225-235 2e : 245-255 3e : 265-275 4e : 285-295

Surveillance et conservation des installations portuaires Surveillance des plans d'eau Contrôle et détection des éventuels dysfonctionnements et transmission des consignes Surveillance des pollutions et de la sécurité Organisation des opérations de secours en cas de sinistre Mise en application des règlements de police Planification du travail journalier des agents	électrique CACES	Maîtrise de l'utilisation des logiciels informatiques	Travailler en équipes Être apte à gérer des conflits Anticiper les besoins	

6.2.3. Métier repère : Surveillance plan d'eau et ouvrages portuaires

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Maître de port adjoint (1er et 2e échelons), maître de port (3e et 4e échelons) chargé de la surveillance Toutes les missions des agents de port 4e échelon Planification des moyens techniques et humains nécessaires à la surveillance du port Organisation des tâches de surveillance depuis la Capitainerie et sur le port, accueil des plaisanciers le jour et la nuit, permanence téléphonique et radio Protection de l'environnement sur les plans d'eau portuaires et les terre-pleins Participation à l'amélioration de la sécurité des biens et des personnes en collaboration avec les services compétents	CQP Niveau III Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL Habilitation électrique CACES	Connaissance du pilotage d'un bateau Connaissance de la météo Connaissance du nautisme Connaissance des règles de sécurité Langue étrangère Maîtrise de l'utilisation des logiciels informatiques	Savoir-être rigoureux et autonome Être disponible Savoir prendre des initiatives Travailler en équipes Être apte à gérer des conflits Anticiper les besoins	1er éch. : 225-235 2e : 245-255 3e : 265-275 4e : 285-295

6.2.4. Métier repère : Maintenance – Entretien

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Maître de port adjoint (1er et 2e échelons), maître de port (3e et 4e échelons) chargé de la maintenance et de l'entretien Planification des moyens techniques et humains nécessaires à la réalisation des travaux d'entretien des installations et équipements portuaires Programmation des travaux : définition des besoins, établissement de devis, suivi des travaux Protection de l'environnement du port Participation à l'amélioration des règles de sécurité Relation avec les clients du port pour tous problèmes liés à la circulation sur les terre-pleins, à l'amarrage des bateaux, à la fourniture d'eau potable et d'électricité	CQP Niveau III Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL Habilitation électrique CACES	Connaissance du pilotage d'un bateau Connaissance de la météo Connaissances techniques dans les domaines du bâtiment, des infrastructures portuaires, des réseaux électriques et d'eau Connaissance des règles de sécurité Langue étrangère Maîtrise de l'utilisation des logiciels informatiques	Savoir-être rigoureux et autonome Être disponible Savoir prendre des initiatives Travailler en équipes Être apte à gérer des conflits Anticiper les besoins	1er éch. : 225-235 2e : 245-255 3e : 265-275 4e : 285-295

6.2.5. Métier repère : Manutention

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Maître de port adjoint (1er et 2e échelons), maître de port (3e et 4e échelons) chargé de la manutention Planification des moyens techniques et humains nécessaires à la réalisation des opérations de manutentions Validation quotidienne des plannings de	CQP Niveau III Ou expérience équivalente Habilitation électrique	Connaissance du pilotage d'un bateau Connaissances techniques dans les domaines des engins de manutentions Connaissance des règles de	Savoir-être rigoureux et autonome Être disponible Savoir prendre des initiatives	1er éch. : 225-235 2e : 245-255 3e : 265-275 4e : 285-295

manutention Organisation de l'occupation des zones de stationnement à terre des bateaux, des remorques, des camions de transport, des bers Maintenance de tous les équipements techniques nécessaires à la manutention et contrôle de la sécurité Participation à l'amélioration des règles de sécurité Gestion administrative du service Relation avec les professionnels du nautisme et les plaisanciers	CACES Autorisation de conduite TOIC/TOEFL	sécurité Langue étrangère Maîtrise de l'utilisation des logiciels informatiques	Travailler en équipes Être apte à gérer des conflits Anticiper les besoins	

6.2.6. Métier repère : Informatique – Communication – Animation

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Responsable informatique, communication, animation Montage, installation et mise en service des nouveaux matériels informatiques Formation des utilisateurs Intervention en assistance et réparation Ordonnancement du déroulement des travaux Réalisation des archivages et sauvegarde des données Suivi et mise à jour de l'information technique et proposition des solutions d'amélioration Soutien technique au service commercial Suivi de l'état des stocks de matériel informatique Actions de communication, préparation des maquettes des brochures, suivi de l'édition et diffusion Établissement du programme annuel d'animations du port Organisations de manifestations : évaluation des besoins techniques et humains pour l'organisation des manifestations, coordination des moyens techniques et humains mobilisés, suivi de la couverture presse des manifestations Relation avec les services municipaux, l'Office de tourisme, relations avec la presse, relations avec les prestataires du nautisme	CQP Niveau III Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance du pilotage d'un bateau Connaissance dans les domaines de la communication, des réseaux sociaux, de l'évènementiel Langue étrangère Maîtrise de l'utilisation des logiciels informatiques	Savoir-être rigoureux et autonome Être disponible Savoir prendre des initiatives Travailler en équipes Être apte à gérer des conflits Anticiper les besoins Maîtriser l'expression écrite et orale	1er éch. : 225-235 2e : 245-255 3e : 265-275 4e : 285-295

6.2.7. Métier repère : Sécurité – Environnement

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Responsable sécurité environnement Vérification des moyens employés et adéquation avec les normes en vigueur Réalisation des audits internes et mise en évidence des anomalies et des points forts Élaboration des recommandations Conception et montage de projets ou de programmes en environnement Information sur les outils environnementaux disponibles Représentation de la politique environnementale de la structure Veille réglementaire Mise en place et suivi des certifications et labels environnementaux	CQP Niveau III Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance des techniques d'audit Techniques de management de projet Bonne connaissance de l'ensemble des métiers et des infrastructures Connaissance de l'ensemble des thématiques environnementales Savoir transmettre et expliquer Capacités rédactionnelles	Agir avec tact Trouver des solutions et réduire les risques Autonomie Écoute Esprit d'analyse et de synthèse Sens critique	1er éch. : 225-235 2e : 245-255 3e : 265-275 4e : 285-295

6.3. Cadres

6.3.1. Maître de port principal/Chef de service/Directeur technique, administratif ou financier

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Maître de port principal, chef de services ou directeur technique, administratif ou financier Coordination de l'activité et de la qualité du service Suivi de la bonne marche de l'exploitation Management opérationnel de l'équipe Animation-coordination et contrôle du travail Établissement et validation des plannings Repérage et règlement des conflits Reconnaissance – mobilisation et valorisation du travail des collaborateurs Suivi du temps de travail des salariés Relation clientèle et relations publiques Gestion de la relation clientèle Gestion de la relation avec les fournisseurs Gestion de la relation avec les partenaires extérieurs Information/communication Rendre compte de l'activité Veiller à la diffusion de l'information aux salariés Projets/Travaux Appui de la direction dans la gestion et le suivi des projets d'exploitation, d'aménagement et de développement des infrastructures Organisation entretien et maintenance des installations Planification des programmes d'entretien des installations Optimisation des plans d'amarrage Montage des dossiers Définition des besoins techniques des cahiers des charges pour les marchés	CQP Niveau III Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL Habilitation électrique CACES	Connaissance du milieu du nautisme, du langage marin, des bateaux Connaissance des réglementations en vigueur et des droits des usagers Connaissance des procédures administratives Connaissance en gestion, comptabilité et analyse financière Connaissance en management Capacité d'encadrement, de contrôle et d'animation d'un groupe Connaissance en langue étrangère	Maîtriser les outils informatiques Manager une équipe Organiser son travail et celui de ses collaborateurs Élaborer des rapports et comptes rendus Contrôler l'exécution des lignes budgétaires Gérer les relations avec les partenaires et prestataires Assurer le suivi réglementaire des infrastructures Participer au contrôle et à l'exécution des travaux Savoir-être rigoureux et autonome Être disponible Savoir prendre des initiatives Travailler en équipes Être apte à gérer des conflits Savoir écouter son interlocuteur, analyser et trouver des solutions et anticiper les besoins	1er éch. : 315-330 2e : 335-350 3e : 355-370 4e : 375-390

6.3.2. Directeur de port

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Directeur de port Cadre justifiant d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou ayant acquis un niveau équivalent de compétences et d'expérience professionnelle. Il met en œuvre la stratégie définie par la direction générale, le conseil d'administration ou les élus. Sa responsabilité est opérationnelle et elle se situe au niveau de la coordination de toutes les activités du port. Il n'appartient pas à la catégorie des cadres dirigeants telle que définie par la loi. Il est prévu pour le directeur de port de plaisance trois positions (I, II, III) possibles, qui sont définies à l'embauche en fonction des responsabilités qu'il devra assumer au sein du port, lesquelles seront fixées par le conseil d'administration, la Direction Générale ou les élus, et à un déroulement de carrière.	Niveau II ou I Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance du milieu du nautisme, du langage marin, des bateaux Connaissance des réglementations en vigueur et des droits des usagers Connaissance des procédures administratives et du cadre juridique des ports Connaissance en gestion, comptabilité et analyse financière	Maîtriser les outils informatiques Manager une équipe Organiser son travail et celui de ses collaborateurs Élaborer des rapports et comptes rendus Contrôler l'exécution des lignes budgétaires Gérer les relations avec les partenaires et prestataires Assurer le suivi réglementaire des	1er échelon : 425/455 2e échelon : 465/495 3e échelon : 535/565

		Connaissance en management Capacité d'encadrement, de contrôle et d'animation d'un groupe Connaissance en langue étrangère	infrastructures Participer au contrôle et à l'exécution des travaux Savoir-être rigoureux et autonome Être disponible Savoir prendre des initiatives Travailler en équipes Être apte à gérer des conflits Savoir écouter son interlocuteur, analyser et trouver des solutions et anticiper les besoins	

6.3.3. Directeur général de port

Poste – activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
Directeur général Cadre justifiant d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou ayant acquis un niveau équivalent de compétences et d'expérience professionnelle. Sa responsabilité se situe au niveau de la stratégie ou du développement d'un ou plusieurs sites portuaires... Il relève soit du Président du conseil d'administration, soit d'un conseil d'élus qui définit la ligne de politique générale de sa mission. Il peut appartenir à la catégorie des cadres dirigeants telle que définie par la loi. Tout en restant salarié, il peut devenir mandataire social dans les conditions prévues par la loi. Le directeur général de port de plaisance est à un échelon Hors Cadre. Au-delà de 605, l'indice de la position Hors cadre est laissé à la libre négociation contractuelle entre les parties.	Niveau II ou I Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance du milieu du nautisme, du langage marin, des bateaux Connaissance des réglementations en vigueur et des droits des usagers Connaissance des procédures administratives et du cadre juridique des ports Connaissance en gestion, comptabilité et analyse financière Connaissance en management Capacité d'encadrement, de contrôle et d'animation d'un groupe Connaissance en langue étrangère	Maîtriser les outils informatiques Manager une équipe Organiser son travail et celui de ses collaborateurs Élaborer des rapports et comptes rendus Contrôler l'exécution des lignes budgétaires Gérer les relations avec les partenaires et prestataires Assurer le suivi réglementaire des infrastructures Participer au contrôle et à l'exécution des travaux Savoir-être rigoureux et autonome Être disponible Savoir prendre des initiatives Travailler en équipes Être apte à gérer des conflits Savoir écouter son interlocuteur, analyser et trouver des solutions et anticiper les besoins	Hors cadre 605 et plus

ART. 7

Le présent avenant à la nomenclature relatif aux emplois, est applicable par les entreprises qui le souhaitent, à partir du 1er janvier 2018. Les entreprises ont 12 mois pour le mettre en application. Elles ont à leur disposition un guide d'application établi par la FFPP.

Le présent avenant sera applicable obligatoirement à toutes les entreprises à partir du 1er janvier 2019.

SECTION 15

Avenant : Accord-cadre du 20 juin 2018 relatif à la négociation collective à partir de 2018

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 31 janvier 2018 afin d'étudier, pour la branche des ports de plaisance, les éléments des ordonnances n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnance les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Afin de répondre aux obligations légales de négociation au sein de la branche et aux intérêts des entreprises de la branche des ports de plaisance quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont décidé ce qui suit :

ART. 1er

1.1. Salaires

Les partenaires sociaux s'engagent à des négociations sur les salaires minimaux hiérarchiques – soit sur la valeur du point applicable.

Ainsi ils s'engagent à inscrire ce point à l'ordre du jour de l'une au moins des commissions paritaires par année civile.

1.2. Conditions de travail – gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

Les partenaires sociaux ont signé un accord-cadre sur la pénibilité le 8 juin 2017.

Les partenaires sociaux considèrent que le présent accord s'inscrit dans cette démarche globale de conditions de travail et d'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Ils s'engagent à négocier ces deux domaines indépendamment, avec une périodicité maximale de 4 ans.

1.3. Mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Les partenaires sociaux sont conscients que l'emploi des travailleurs handicapés représente un enjeu majeur de la responsabilité des entreprises et souhaitent voir développer des actions en vue de favoriser l'insertion de travailleurs handicapés au sein de chaque entreprise.

Le handicap est défini comme toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Tout employeur qui occupe au moins 20 salariés au 31 décembre, doit employer des personnes handicapées ou assimilées dans la proportion de 6 % de son effectif total.

Il s'agit de tout employeur quel que soit son statut public ou privé.

L'employeur peut s'acquitter de son obligation de diverses façons :
– emploi direct de personnes handicapées ;
– accueil de stagiaires au titre de la formation professionnelle ;
– recours à des contrats de fourniture ou de sous-traitance avec le milieu protégé ou avec des travailleurs indépendants handicapés ;
– versement d'une contribution à l'Agefiph ;
– conclusion d'un accord prévoyant un plan annuel ou pluriannuel en faveur des personnes handicapées.

Ainsi, les entreprises de la branche des ports de plaisance peuvent mettre en œuvre différents programmes d'actions – étant entendu que certaines fonctions peuvent nécessiter des conditions d'aptitude particulière :
– l'embauche de personnes reconnues handicapées et leur accompagnement pour une meilleure insertion professionnelle ;
– le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés ;
– le soutien favorisant la formation professionnelle des handicapés.

Les personnels qui deviendraient handicapés ou dont le handicap viendrait à s'aggraver au cours de leur carrière devront faire l'objet d'une attention particulière et l'entreprise devra tout mettre en œuvre pour assurer leur maintien dans l'activité.

Les entreprises devront favoriser le développement des compétences des personnes handicapées par la voie de la formation professionnelle.

Les entreprises pourront s'appuyer sur les réseaux généralistes ou spécialisés de l'emploi des handicapés, notamment l'Agefiph ou Cap emploi.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier ce sujet avec une périodicité maximale de 4 ans.

1.4. Examen de la nécessité de réviser les classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de mixité des emplois

Les partenaires sociaux ont signé un accord sur la nomenclature des emplois le 18 octobre 2017.

Les entreprises de la branche des ports de plaisance doivent mettre en application cet accord avant le 31 décembre 2018. Chaque salarié de la branche sera positionné selon ses compétences, ses qualifications et les missions qu'il accomplit.

Les signataires s'engagent à renégocier ce sujet avec une périodicité maximale de 5 ans.

1.5. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées

La branche des ports de plaisance ne dispose pas d'observatoire national permettant d'établir un constat chiffré des rémunérations propres aux salaires des hommes et des femmes.

Les partenaires sociaux décident d'établir ce constat au sein de la commission paritaire nationale au cours de l'année 2018 au regard de chiffres recensés par cette commission.

À partir de ce constat, les partenaires sociaux mesureront l'éventuel écart de rémunération et mettront en œuvre des mesures de réduction si nécessaire.

Ils s'engagent à renégocier ce sujet avec une périodicité maximale de 4 ans.

1.6. Priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle - mutualisation des fonds de la formation professionnelle

Les partenaires sociaux ont signé un accord sur la formation professionnelle le 19 novembre 2015.

Ils s'engagent à renégocier ce sujet avec une périodicité maximale de 4 ans.

1.7. Institution d'un ou plusieurs PEI ou PERCOI

Les partenaires sociaux reconnaissent qu'il n'existe pas d'accord de branche conclu dans ce domaine.

En conséquence, ceux-ci s'engagent à inscrire ce point à l'ordre du jour d'une commission paritaire au sein de l'année 2018.

Ils s'engagent à renégocier ce sujet avec une périodicité maximale de 5 ans.

(1) L'article 1er est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions prévues aux articles L. 2241-4 et L. 2241-5 du code du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART. 2

2.1. Les partenaires sociaux réaffirment le caractère obligatoire des dispositions édictées dans la convention collective des ports de plaisance sur :
– les garanties collectives complémentaires (articles 46 à 48) :
— article 46 – Prévoyance ;
— article 47 – Indemnisation de la maladie ;
— article 48 – Retraite complémentaire,
– les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (art. 10 – Période d'essai).

2.2. Les partenaires sociaux s'engagent à négocier sur l'organisation du travail et du temps de travail avant le 31 décembre 2019

ART. 3

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions légales relatives aux contrats à durée déterminée et réaffirment le caractère obligatoire de celles-ci au sein de la branche des ports de plaisance.

Les différents cas de recours aux contrats à durée déterminée dans les entreprises relevant de la convention collective des ports de plaisance sont les suivants :
– remplacement pour toute absence ou suspension temporaire du contrat de travail sauf en cas de salarié gréviste ;
– remplacement pour passage provisoire à temps partiel ;
– remplacement d'un CDI quittant définitivement l'entreprise avant la suppression de son poste sous 24 mois ;
– relais après départ définitif d'un salarié sous CDI dans l'attente de l'arrivée d'un CDI pressenti ;
– travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
– exécution d'une tâche occasionnelle non durable ;
– autre accroissement temporaire d'activité.

La durée maximale de ces différents contrats est de 18 mois. Cette durée inclut deux renouvellements maximum peu importe la durée du contrat initial et de chacun des renouvellements.

Les entreprises de la branche des ports de plaisance peuvent également recourir à des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier pour les emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Ces dispositions s'inscrivent dans le prolongement de l'accord sur le travail saisonnier signé le 6 décembre 2017.

La durée maximale de ces différents contrats est de 8 mois, de mars à octobre. Cette durée inclut deux renouvellements maximum peu importe la durée du contrat initial et de chacun des renouvellements.

Les partenaires sociaux rappellent qu'un CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Aussi il n'est pas possible, sauf exceptions, d'avoir recours sur le même poste de travail à un nouveau contrat à durée déterminée avec le même salarié ou un salarié différent avant l'expiration d'un délai correspondant :
– au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat initial (renouvellement inclus) est de 14 jours ou plus ;
– à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat (renouvellement inclus) est inférieure à 14 jours.

Ce délai de carence ne s'applique pas en cas de :
– nouvelle absence du salarié remplacé ;
– travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
– emplois saisonniers ;
– contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ;
– rupture anticipée du contrat du fait du salarié ;
– refus par le salarié du renouvellement de son contrat pour la durée du contrat non renouvelé.

ART. 4

L'article 18 de la convention collective des ports de plaisance est annulé et remplacé par l'article suivant :

« Article 18
Indemnités de licenciement

Les dispositions relatives au personnel d'encadrement sont précisées dans l'annexe n° 3 de la convention collective.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, et quelle que soit la nature du licenciement (personnel ou économique), les agents d'exécution et les agents de maîtrise des ports de plaisance ayant au moins 8 mois d'ancienneté percevront, conformément aux dispositions légales, une indemnité de licenciement égale à :
– 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans inclus ;
– 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul est 1/12 de la rémunération brute, primes et gratifications incluses, des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 de la rémunération brute perçue au cours des 3 derniers mois de travail. Dans ce cas, toutes primes ou gratifications ne sont prises en compte qu'au pro rata temporis.

Les éléments à caractère exceptionnel sont exclus de cette assiette de calcul.

Sont alors assimilés à du travail effectif les périodes de congés payés, les absences pour maternité ou adoption, les absences pour accident de travail ou maladies professionnelles limitées à une durée de 1 an, les jours de repos supplémentaires octroyés en compensation de la réduction du temps de travail, les congés de formation économique et syndicale.

Les indemnités dues en cas de rupture conventionnelle homologuée sont calculées dans les mêmes conditions. »

ART. 5

En application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément prévu pour les entreprises de moins de 50 salariés que les dispositions de cet accord de branche s'appliquent directement à ces entreprises et ce sans dérogation possible.

ART. 6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être modifié ou dénoncé selon les dispositions légales.

ART. 7

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

SECTION 16

Avenant : Accord du 31 mai 2023 relatif à l'organisation du travail

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART. 1er

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

ART. 2

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 1er janvier au 31 décembre.

ART. 3

1. *Les temps de pause* (1)

Le temps de pause est fixé en fonction de la durée consécutive de travail :
– au-delà d'un temps de travail *consécutif* (2) 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. (3)

Il est assimilé à du temps de travail effectif.

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* (4).

Cette contrepartie est négociée entre l'employeur et le salarié concerné.

(1) Le point 1 relatif aux temps de pause de l'article 3 du chapitre 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail qui imposent un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives après 6 heures de travail effectif pour tous les salariés.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

(2) Le terme « consécutif » dans la phrase « 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 » est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail qui prévoient que chaque salarié a droit, au terme de 6 heures de travail (y compris discontinues), à 20 minutes de pause consécutives, et à la jurisprudence de la Cour de cassation qui prévoit qu'après 6 heures de travail effectif, le salarié doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes consécutives, peu important que la période de 6 heures ait été interrompue en application de dispositions conventionnelles plus favorables (Cour de cassation, 20 février 2013, n° 11-26.793 ; 7 octobre 2015, n° 14-12.835).
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

(3) Le 5e alinéa du point 1 relatif aux temps de pause est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation du 1er avril 2003 (n° 01-01.395.) selon laquelle les interventions au cours de la période de pause doivent rester éventuelles et exceptionnelles.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

(4) Les termes « et s'il doit s'effectuer en dehors des horaires habituels de travail » figurant au 2e alinéa du point 3 relatif aux temps de déplacement sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail qui disposent que « Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. »
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

ART. 4

1. Décompte de la durée du travail

Le décompte de la durée du travail se fait dans la semaine civile soit du lundi 0 h au dimanche 24 h.

2. Durée quotidienne de travail (1)

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

3. Durée maximale hebdomadaire (2)

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 (3)

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 correspond au minimum à 35 heures consécutives de repos.

(1) Le point 2 relatif à la durée quotidienne de travail est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-19 du code du travail qui permettent qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut un accord de branche puisse prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne jusqu'à douze heures uniquement en cas d'activité d'accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

(2) Le point 3 relatif à la durée maximale hebdomadaire est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail, en ce que la durée maximale hebdomadaire absolue de 48 heures prévue à l'article L. 3121-20 et la durée maximale hebdomadaire moyenne prévue à l'article L. 3121-22 s'appliquent de manière cumulative.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

(3) Le point 5 relatif au repos hebdomadaire est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail selon lesquelles les heures consécutives de repos quotidien s'ajoutent au repos hebdomadaire.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

ART. 5

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.

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. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-10 du code du travail qui excluent le temps d'intervention dans le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

ART. 6

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. (1)

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. (1)

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.

(1) Le 1er alinéa et le 2e alinéa de l'article 6 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3131-1 et des articles D. 3131-1 et D. 3131-2 du code du travail, ainsi que des articles L. 3132-1, L. 3132-2 et L. 3132-4 et suivants du même code, dans la mesure où ces dispositions d'ordre public consacrent le repos hebdomadaire et bien qu'il soit également prévu par le code du travail que ce repos peut être suspendu dans certaines circonstances, ces possibilités de déroger au repos hebdomadaire sont strictement limitées et encadrées par le code du travail.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

ART. 7

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 1er 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.

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 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.

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.

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 (2)

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 est 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 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.

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.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des arrivées, départs et absences en cours de période conformément au 3° de l'article L. 3121-44 du code du travail et notamment les modalités de décompte des heures supplémentaires en cas de période de référence incomplète.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

(2) Le point 5 relatif aux heures supplémentaires est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la définition d'une heure supplémentaire, laquelle n'est pas nécessairement accomplie à la demande expresse de l'employeur, mais peut être implicitement acceptée par ce dernier, ou induite par la nature ou la quantité de travail exigée par ce dernier (Cass. soc. n° 98-41071 du 19 avril 2000, n° 10-14493 du 6 avril 2011, n° 08-40628 du 2 juin 2010).
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

ART. 8

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.

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.

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.

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.

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.

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.

(1) A l'article 8, le dispositif de convention individuelle de forfaits en jours est applicable sous réserve que l'accord de branche du 31 mai 2023 soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise ou un nouvel accord de branche précisant les critères définis à l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

ART. 9

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 1er mai est majoré de 100 %. Ainsi, les salariés qui travaillent le 1er 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 travaillés ces dimanches.

(1) L'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3132-5 du code du travail, en particulier le fait que le bénéfice de la dérogation au repos dominical prévue à l'article L. 3132-12 est limité aux activités de ces entreprises listées au tableau figurant à l'article R. 3132-5 du code du travail.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

ART. 10

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.

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 24 jours ouvrables ;
– 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 (1)

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.

(1) Le point 3 de l'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions du second alinéa de l'article L. 3151-3 du code du travail qui disposent que « L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée à l'article L. 3141-3. ».
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

ART.

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 1er 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 1er mai au 31 octobre a droit à deux semaines consécutives de congés sur cette même période.

ART. 11

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2024 ou à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel si celle-ci est postérieure.

ART. 12

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART. 13

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.

SECTION 17

Avenant : Accord du 14 février 2024 relatif à l'organisation du travail

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART. 1er

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.

ART. 2

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 1er 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.

ART. 3

1. Les temps de pause (1)

Le temps de pause est fixé en fonction de la durée *consécutive* (2) de travail :
– au-delà d'un temps de travail *consécutif* (2) 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* (2) 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* (2) 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. (3)

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* (4).

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.

(1) L'article 3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail qui imposent un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives après six heures de travail effectif pour tous les salariés.
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

(2) Les termes « consécutive » et « consécutif » figurant aux quatre premiers alinéas de l'article 3.1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail et à la jurisprudence de la Cour de cassation dans la mesure où la pause dont le salarié doit bénéficier après six heures de travail effectif, est due que ces six heures soient réalisées de manière consécutive ou non (Cass. Soc., 23 mars 2011, n° 09-72956 et arrêts du 20 février 2013 n° 11-26.793 et du 7 octobre 2015 n° 14-12.835).
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

(3) Le 5e alinéa de l'article 3.1 est étendu sous réserve de la jurisprudence de la Cour de cassation du 1er avril 2003 (n° 01-01.395) selon laquelle les interventions au cours de la période de pause doivent rester éventuelles et exceptionnelles.
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

(4) Les termes « et s'il doit s'effectuer en dehors des horaires habituels de travail » figurant au 2e alinéa de l'article 3.3 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail dans la mesure où ces termes ont ajouté une condition non prévue par la loi pour obtenir une contrepartie en cas de temps de trajet dépassant le temps de déplacement professionnel normal, en prévoyant que ce temps s'effectue en dehors des horaires habituels de travail.
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

ART. 4

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

3. Durée maximale hebdomadaire (1)

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 (2)

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. (3)

(1) L'article 4.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail, en ce que la durée maximale hebdomadaire absolue de 48 heures prévue à l'article L. 3121-20 du code du travail et la durée maximale hebdomadaire moyenne prévue à l'article L. 3121-22 du code du travail s'appliquent de manière cumulative.
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

(2) L'article 4.5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail selon lesquelles les heures consécutives de repos quotidien s'ajoutent au repos hebdomadaire.
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

(3) Le 2e alinéa de l'article 4.5 est étendu sous réserve de la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, qui en vertu de l'article L. 3121-32 du code du travail définissent précisément la semaine permettant le décompte du repos hebdomadaire et de l'article L. 3121-35 du code du travail qui dispose que « Sauf stipulations contraires dans une convention ou un accord mentionné à l'article L. 3121-32, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. »
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

ART. 5

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.

ART. 6

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. (1)

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. (1)

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 x 11,47 € – 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 ...).

(1) Les 1er et 2e alinéas de l'article 6 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3131-1, D. 3131-1 et D. 3131-2 du code du travail, ainsi que des articles L. 3132-1, L. 3132-2 et L. 3132-4 et suivants du même code, dans la mesure où si le code du travail admet que, dans certaines circonstances, le repos hebdomadaire peut être suspendu, ces possibilités de déroger au repos hebdomadaire sont strictement limitées et encadrées par le code du travail.
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

ART.

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 1er 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 1er mai au 31 octobre a droit à deux semaines consécutives de congés sur cette même période.

ART. 7

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 1er 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 est 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 1er 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.

(1) Le dispositif d'annualisation prévu à l'article 7 est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période de référence, prévues au 3° de l'article L. 3121-44 du code du travail.
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

ART. 8

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 1er 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.

(1) Le dispositif de convention individuelle de forfaits en jours prévu à l'article 8 est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période de référence, prévues au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

(2) Le dispositif de convention individuelle de forfaits en jours prévu à l'article 8 est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les modalités de suivi de la charge de travail, en application du 3° de l'article L. 3121-64-II du code du travail ou, à défaut, par la fixation par l'employeur lui-même (article L. 3121-65).
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

(3) Le dispositif relatif au forfait jour prévu à l'article 8 est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail, ou à défaut par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

ART. 9

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 1er mai est majoré de 100 %. Ainsi, les salariés qui travaillent le 1er 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 travaillés ces dimanches.

(1) L'article 9 est étendu sous réserve, pour les activités autres que celles mentionnées à l'article R. 3132-5 du code du travail (surveillance permanente et continue des installations portuaires ainsi que de celle des bateaux amarrés, entrant ou sortant du port, accueil vingt-quatre heures sur vingt-quatre des plaisanciers, intervention des équipes de secours, sécurité terre-mer), du respect des dispositions des articles L. 3132-12 à L. 3132-28 du code du travail qui prévoient les divers cas de dérogations au repos dominical.

(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

(2) L'article 9 est étendu sous réserve, s'agissant du travail le 1er mai, du respect des dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail qui prévoient qu'il ne peut être dérogé au chômage du 1er mai que dans les établissements et services qui en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail.
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

ART. 10

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.

ART.

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.

ART. 11

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2024 ou à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel si celle-ci est postérieure.

ART. 12

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

ART. 13

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.

SECTION 18

Avenant : Avenant du 26 juin 2024 relatif aux mesures salariales

Source officielle Légifrance

ART.

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 26 juin 2024 ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble du personnel des ports de plaisance.

Cet accord concerne les précisions à apporter pour la mise en application de l'accord du 23 novembre 2023 sur la revalorisation des coefficients.

« Les parties s'engagent à une revalorisation de 5 points des coefficients pour l'ensemble des personnels des ports de plaisance avant septembre 2024.

Un accord en précisera les modalités ».

ART. 1er

Les modalités d'application sont les suivantes :
– tous les personnels sous contrat de travail présents au mois de septembre 2024 sont concernés par le présent accord qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée ;
– aucune ancienneté n'est requise pour bénéficier de cet accord. La simple condition de la présence au mois de septembre est suffisante ;
– les 5 points supplémentaires ne sont pas intégrés dans le coefficient de base et ne modifient donc en rien le classement du salarié dans la grille de la nomenclature des emplois ;
– ces 5 points seront inscrits sur une ligne distincte sur le bulletin de salaire à partir du bulletin du mois de septembre 2024 et ce jusqu'à la fin du contrat de travail en tant que 5 points d'indices supplémentaires dénommés « points d'indices supplémentaires conventionnels ».

ART. 2

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche permettant de déterminer les orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre de ce principe d'égalité. En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 3

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.

ART. 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail 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.

SECTION 19

Avenant : Accord du 22 mai 2025 relatif à la santé-prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

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).

ART. 3

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

ART. 4

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) (2) (3)

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. (4)

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 droit 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. (5)

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.

(1) L'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui ont créé les tranches 1 et 2 de cotisations, remplaçant les tranches A et B qui étaient prévues par la convention collective nationale du 14 mars 1947.
(Arrêté du 6 février 2026 - art. 1)

(2) L'article 4.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, qui déterminent les catégories d'organismes habilités à mettre en œuvre une couverture collective de protection sociale complémentaire (notamment mutuelles, institutions de prévoyance ou entreprises d'assurance).
(Arrêté du 6 février 2026 - art. 1)

(3) L'article 4.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale concernant le caractère obligatoire de la couverture, du respect des cas de dispense détaillés au III de l'article L. 911-7 et à l'article D. 911-6 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 6 février 2026 - art. 1)

(4) Le 2e alinéa de l'article 4.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale qui disposent que les garanties collectives peuvent notamment être mises en place par voie de conventions ou d'accords collectifs, au niveau interprofessionnel, de la branche ou de l'entreprise, l'accord de branche constituant en tant que tel un acte fondateur.
(Arrêté du 6 février 2026 - art. 1)

(5) Le 15e alinéa de l'article 4.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale qui prévoient que l'employeur doit faire bénéficier tous ses salariés, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, d'une complémentaire santé d'entreprise.
(Arrêté du 6 février 2026 - art. 1)

ART. 5

Les dispositions règlementaires 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 3e 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.

ART. 6

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.

ART. 7

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.

ART. 8

Le présent accord est applicable à compter du 1er 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.

ART. 9

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.

ART. 10

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.

ART. 11

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.

ART.

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.

SECTION 20

Avenant salaires : Avenant n° 86 du 11 décembre 2013 relatif aux salaires pour l'année 2014

Source officielle Légifrance

ART.

il a été décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice.
Au 1er janvier 2014, le montant de la valeur du point, soit 9,341 €, sera augmenté de 0,6 % et deviendra 9,397 €.
Au 1er septembre 2014, le montant de la valeur du point, soit 9,397 €, sera augmenté de 0,6 % et deviendra 9,453 €.
Ces augmentations s'appliquent à compter du 1er janvier 2014.

ART. unique

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à :
– 9,397 € au 1er janvier 2014 ;
– 9,453 € au 1er septembre 2014.

SECTION 21

Avenant salaires : Avenant du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015

Source officielle Légifrance

ART.

il a été décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :
– au 1er mars 2015, le montant de la valeur du point, soit 9,453 €, sera augmenté de 0,7 % et deviendra 9,519 €.
Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer la valeur du point d'indice avant le 1er juillet 2015.
Ces augmentations s'appliquent à compter du 1er mars 2015.

ART. **unique**

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 9,519 € au 1er mars 2015.

SECTION 22

Avenant salaires : Avenant du 10 décembre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016

Source officielle Légifrance

ART.

réunies en commission paritaire le 10 décembre 2015 à Paris, il a été décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :
– au 1er janvier 2016, le montant de la valeur du point, soit 9,519 €, sera augmenté de 0,8 % et deviendra 9,595 €.
Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer la valeur du point d'indice avant le 1er septembre 2016.
Cette augmentation s'applique à compter du 1er janvier 2016.

ART.

unique

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 9,595 € au 1er janvier 2016.

SECTION 23

Avenant salaires : Avenant du 7 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2017

Source officielle Légifrance

ART.

réunies en commission paritaire le 7 décembre 2016 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :
– au 1er janvier 2017, le montant de la valeur du point, soit 9,595 €, sera augmenté de 0,6 % et deviendra 9,653 €.
Cette augmentation s'applique à compter du 1er janvier 2017.

ART.
unique

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à :
– 9,653 € au 1er janvier 2017.

SECTION 24

Avenant salaires : Avenant du 6 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2018

Source officielle Légifrance

ART.

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 6 décembre 2017 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :
– au 1er janvier 2018, le montant de la valeur du point, soit 9,653 €, sera augmenté de 1 % et deviendra 9,749 €.
Les partenaires sociaux ont décidé d'arrondir cette valeur à 9,75 €.
Cette augmentation s'applique à compter du 1er janvier 2018.
Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer la valeur du point d'indice au mois de juin 2018.

ART. **unique**

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 9,75 € au 1er janvier 2018.

SECTION 25

Avenant salaires : Avenant du 22 janvier 2019 relatif à la prime exceptionnelle de 2018 et à la valeur du point pour 2019

Source officielle Légifrance

ART.

Les organisations réunies en commission paritaire le 22 janvier 2019 à Paris, ont décidé ce qui suit sur la revalorisation de la valeur du point et l'amélioration du pouvoir d'achat de l'ensemble du personnel, relevant de la convention collective des ports de plaisance.

ART.
unique

Au titre de l'année 2018

Il est accordé une prime exceptionnelle de 300 € brut dans les conditions prévues par le décret du 26 décembre 2018 (n° 2018-1213) portant mesures d'urgence économiques et sociales.
Cette prime au prorata du temps de travail sera versée à l'ensemble des salariés ayant 3 mois d'ancienneté et présents dans l'entreprise, le 31 décembre 2018.
Elle devra être versée avant le 31 mars 2019.

Au titre de l'année 2019

Au 1er janvier 2019, le montant de la valeur du point, soit 9,75 €, sera augmenté de 2 % et deviendra, 9,945 €.

SECTION 26

Avenant salaires : Avenant du 28 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2020

Source officielle Légifrance

ART.
unique

Au titre de l'année 2020

Au 1er janvier 2020, le montant de la valeur du point, soit 9,945 €, sera augmentée de 1,3 % et deviendra 10,074 €.

SECTION 27

Avenant salaires : Avenant du 9 décembre 2021 relatif aux mesures salariales

Source officielle Légifrance

ART.

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 9 décembre 2021 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble du personnel des ports de plaisance.

ART. 1er

À compter du 1er octobre 2021, le montant de la valeur du point d'indice, soit 10,165 €, est augmenté de 2 % et arrondi.

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 10,37 € au 1er octobre 2021.

ART. 2

À compter du 1er janvier 2022, le coefficient 155 de la nomenclature est supprimé. Il est remplacé automatiquement par le coefficient 160.

ART. 3

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche permettant de déterminer les orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre de ce principe d'égalité. En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 4

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 salarié(e)s dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

ART. 5

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail 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.

SECTION 28

Avenant salaires : Avenant du 23 mars 2022 relatif aux mesures salariales

Source officielle Légifrance

ART.

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 23 mars 2022 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble du personnel des ports de plaisance.

ART. 1er

À compter du 1er avril 2022, le montant de la valeur du point d'indice, soit 10,37 € est augmenté de 1,3 % et arrondi.

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 10,505 € au 1er avril 2022.

ART. 2

Les signataires du présent avenant conviennent :
– de mettre l'évolution de la valeur du point à l'ordre du jour d'une réunion de la commission paritaire du mois de septembre 2022 ;
– d'étudier la rédaction d'un accord sur la mise en place de primes à la mobilité décarbonée, de frais de transport.

ART. 3

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche permettant de déterminer les orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

ART. 4

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés(ées) 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.

ART. 5

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail 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.

SECTION 29

Avenant salaires : Avenant du 14 septembre 2022 relatif aux mesures salariales

Source officielle Légifrance

ART.

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 14 septembre 2022 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble des personnels des ports de plaisance.

ART. 1er

• À compter :
Du 1er octobre 2022, le montant de la valeur du point d'indice, soit 10,505 € est augmenté de 3,5 % et arrondi.

• En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 10,873 € au 1er octobre 2022 :
Du 1er janvier 2023, le montant de la valeur du point d'indice, soit 10,873 € est augmenté de 1,4 % et arrondi.

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 11,025 € au 1er janvier 2023. Une prime de partage de la valeur d'un montant de 300 € bruts sera versée au mois d'octobre 2022 à tous les salariés présents dans l'effectif au 31 octobre et ce, depuis le 1er mars 2022. (1) (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou de groupe, ou de la signature d'une décision unilatérale, conformément au IV de l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, la mise en place de cette prime relevant de ces seuls niveaux de négociation.
(Arrêté du 26 janvier 2023 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve, pour être éligible aux exonérations, du respect des dispositions du III de l'article 1er de la même loi, selon lequel le critère de l'ancienneté permet de moduler le montant mais pas d'exclure certains salariés du bénéfice de la prime de partage de la valeur.
(Arrêté du 26 janvier 2023 - art. 1)

ART. 2

Les signataires du présent avenant s'engagent à mettre l'évolution de la valeur du point pour l'année 2023 à l'ordre du jour d'une réunion de la commission paritaire courant novembre 2022.

Lors de cette réunion, il est convenu entre les parties de :
– établir un calendrier social pour l'année 2023 avec une réunion au mieux tous les deux mois pour définir les priorités sociales et notamment, définir, outre l'augmentation de la valeur du point, la mise en place de primes à la mobilité et le 1 % logement ;
– prévoir une clause de réexamen de la valeur du point si le Smic augmente une nouvelle fois au cours de l'année 2023.

ART. 3

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche permettant de déterminer les orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre de ce principe d'égalité. En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

ART. 4

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.

ART. 5

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail 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.

SECTION 30

Avenant salaires : Avenant du 24 novembre 2023 relatif aux mesures salariales

Source officielle Légifrance

ART.

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 24 novembre 2023 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble du personnel des ports de plaisance.

ART. 1er

À compter du 1er janvier 2024, le montant de la valeur du point d'indice, soit 11,47 € est augmenté de 2 % et arrondi.

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 11,70 € au 1er janvier 2024.

ART. 2

Les parties s'engagent à une revalorisation de 5 points des coefficients pour l'ensemble des personnels des ports de plaisance avant septembre 2024.

Un accord en précisera les modalités.

ART. 3

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche permettant de déterminer les orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre de ce principe d'égalité. En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 4

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.

ART. 5

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail 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.

SECTION 31

Avenant salaires : Accord du 22 mai 2025 relatif aux mesures salariales

Source officielle Légifrance

ART.

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 18 février 2025 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble du personnel des ports de plaisance.

ART. 1er

À compter du 1er mai 2025, le montant de la valeur du point d'indice, soit 11,70 € est augmenté de 1,5 % et arrondi.

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 11,88 € au 1er mai 2025.

ART. 2

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche permettant de déterminer les orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre de ce principe d'égalité. En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

ART. 3

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.

ART. 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail 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.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0