

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2972

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 9 du 13 avril 2026 relatif aux salaires minima

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000025844703

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000025844703

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 septembre 2026 à 02:26

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 6.1	•
Article 6.2	•
Article 6.3	•
Article 7.1	•
Article 7.2	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 5.1	•
Article 9.1	•
Article 10.1	•
Article 8.1	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.4	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 3.4	•
Article 3.5	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 1.3	•
Article 1.4	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Avenant : Annexe I : Avenant n° 4 du 30 janvier 2009	•
Article	•
Article unique	•
Avenant : Annexe II : Accord du 19 février 1997 relatif à la classification	•
Article	•
Article Article 1er	•
Article Article 2	•
Article Article 3	•
Article Article 4	•
Article Article 5	•
Article Article 6	•
Article Article 7	•
Article Article 8	•

Article Article9	•
Article Article10	•
Article Article11	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Accord du 14 février 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA transport •

Article 4	•
Article 3	•
Article 5	•
Article 10	•
Article	•
Article 9	•
Article 2	•
Article 1	•
Article 8	•
Article 7	•
Article 6	•

Avenant : Accord du 30 juin 2011 relatif à la formation professionnelle •

Article	•
Article 8.1	•
Article 8.1.1	•
Article 8.1.2	•
Article 8.2	•
Article	•
Article 7.1	•
Article 7.2	•
Article 10.1	•
Article 10.2	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 1.3	•
Article 1.4	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•

Article	•
Article	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 5.3	•

Avenant : Accord du 30 juin 2011 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 5.3	•
Article 5.4	•

Avenant : Avenant n° 1 du 18 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Avenant : Avenant n° 3 du 1er juillet 2014 relatif au travail à temps partiel •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant : Accord du 16 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle •

Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article 3.3.1	•
Article 3.3.2	•
Article 3.3.3	•
Article 3.3.4	•
Article 3.3.5	•
Article 3.3.6	•
Article 3.3.7	•
Article 3.4	•
Article 3.5	•
Article 3.6	•
Article 3.6.1	•
Article 3.6.1.1	•
Article 3.6.1.2	•
Article 3.6.1.3	•
Article 3.6.2	•
Article 3.7	•
Article 3.8	•
Article 3.9	•
Article 3.10	•

Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 1.3	•
Article 1.4	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•

Avenant : Avenant n° 6 du 26 janvier 2017 relatif aux congés pour événements familiaux

Article	•
---------	---

Avenant : Accord du 12 décembre 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI

Article	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 2.4	•
Article 2.5	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Accord du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Article 5 *

Article *

Avenant : Avenant du 18 mars 2021 à l'accord du 29 janvier 2011 relatif aux modalités de défraiement des représentants syndicaux lors de leurs déplacements *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article *

Avenant : Avenant n° 7 du 11 avril 2023 relatif à la modification de l'article 6.2.2 « Paternité » *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article *

Avenant salaires : Avenant n° 1 du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 *

Article 1er *

Article 2 *

Article 2.1 *

Article 2.2 *

Article 3 *

Article *

Avenant salaires : Avenant n° 2 du 20 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article *

Avenant salaires : Avenant n° 4 du 19 mai 2020 relatif aux salaires minima *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Avenant salaires : Avenant n° 5 du 5 juillet 2022 relatif à la revalorisation des salaires minima *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Avenant salaires : Avenant n° 6 du 1er décembre 2022 relatif aux salaires minima *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Avenant salaires : Avenant n° 7 du 6 novembre 2024 relatif aux salaires minima *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 •

Avenant salaires : Avenant n° 8 du 6 mai 2025 relatif aux salaires minima •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Lexique •

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010

ART.

Pour l'ensemble des dispositions suivantes, la notion de maintien de salaire s'entend, sous déduction des indemnités journalières versées par les organismes sociaux, au niveau du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait continué à travailler dans l'entreprise au cours de cette absence. Le salaire net mensuel se définit comme le salaire net moyen des 3 mois précédant la date de l'arrêt de travail hors élément de rémunération à caractère exceptionnel ou non mensuel.

ART.
6.1

6.1.1. Information de l'employeur

Sauf cas de force majeure, le salarié doit informer son employeur de toute absence pour maladie ou accident dans les 24 heures par tout moyen à sa convenance. Il doit également faire le nécessaire pour transmettre les éléments justifiant de l'arrêt de travail à son employeur et à la sécurité sociale dans le respect de la réglementation en vigueur et au plus tard dans les 48 heures qui suivent la prescription.

6.1.2. Maintien de salaire en cas de maladie

En cas d'incapacité de travail donnant lieu au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté de services dans l'entreprise bénéficie d'un maintien de salaire dès son premier jour d'absence. Cette indemnisation s'ajoute aux indemnités versées par les organismes sociaux dans la limite du salaire net qui aurait été perçu par l'intéressé s'il avait continué à travailler selon l'horaire normal pratiqué dans l'entreprise au cours de cette absence.

Les 6 premiers mois seront indemnisés à hauteur de 100 % du salaire mensuel net. Les 6 mois suivants seront indemnisés à hauteur de 80 % du salaire mensuel net et les 6 mois suivants seront indemnisés à hauteur de 60 % du salaire mensuel net (cf. tableau ci-dessous).

L'employeur peut faire effectuer une contre-visite par un médecin de son choix. Si, à l'issue de la contre-visite, l'arrêt de travail est confirmé, le maintien du salaire est appliqué selon les modalités énoncées ci-après ; en revanche, si la contre-visite conclut à la non-justification médicale de l'arrêt de travail, l'employeur peut suspendre le versement complémentaire.

Le salaire maintenu par l'employeur peut également être suspendu si le salarié ne se soumet pas aux contrôles médicaux initiés par la sécurité sociale et/ou par l'employeur.

(En pourcentage.)

Durée de l'incapacité	Indemnisation
Jusqu'à 6 mois	100 %
De 6 mois à 12 mois	80 %
De 12 mois à 18 mois	60 %

6.1.3. Maintien de salaire en cas d'accident de travail

En cas d'accident de travail, la garantie de 100 % de maintien de rémunération prévue à l'article 6.1.2 ci-dessus sera versée jusqu'à la reprise du travail.

6.1.4. Frais de santé

Les entreprises ont l'obligation de se doter d'un régime de couverture des frais de santé. La cotisation globale patronale mensuelle ne sera pas inférieure à 0,8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié. Ce taux pourra intégrer la participation versée par le comité d'entreprise.

6.2.1. Maternité

En cas de grossesse médicalement constatée, la salariée ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficie, sous déduction des indemnités journalières auxquelles elle peut prétendre au titre de la sécurité sociale, du maintien de son salaire net mensuel au cours de la période de suspension du contrat de travail définie par la réglementation en vigueur.

À partir du 6e mois de grossesse, toute employée aura la faculté de prendre, le matin, le travail 1/2 heure après le début de l'horaire normal et de le quitter, le soir, 1/2 heure avant la fin de cet horaire.

6.2.2. Le congé de paternité et d'accueil(a)

Après la naissance ou l'adoption d'un ou plusieurs enfants, tout salarié vivant en couple avec la mère ou la personne adoptante bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples ou de l'accueil de plus d'un enfant, et ce sans conditions d'ancienneté.

Ce congé se compose de deux périodes :

- une première période de 4 jours consécutifs qui fait immédiatement suite au congé de naissance (1), durant laquelle le salarié doit, sauf exceptions, interrompre son activité ;
- une seconde période de 21 jours, ou 28 jours en cas de naissances multiples ou de l'adoption de plus d'un enfant, qui peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours.

Une prolongation de la période initiale de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prévue, à la demande du salarié, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance ou l'adoption, pendant toute la période d'hospitalisation et pour une durée maximale de 30 jours.

Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement ou de l'adoption au moins un mois avant celle-ci. Cette information doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Ce courrier devra mentionner, notamment la date de départ du congé de paternité et la date de retour du salarié dans l'entreprise.

Par la suite, s'il souhaite bénéficier de la période de congé de 21 jours (ou 28 jours en cas de naissances multiples ou d'adoption de plus d'un enfant), éventuellement fractionnable, le salarié doit informer son employeur des dates de prise et des durées de cette ou de ces périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune d'elles selon les modalités précisées ci-dessus.

Les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui prennent leur congé de paternité dans les conditions énoncées ci-dessus bénéficient du maintien de leur salaire brut mensuel. Ils continuent également à bénéficier des couvertures complémentaires santé et prévoyance auxquelles ils sont affiliés.

6.2.3. Adoption

Sans préjudice des dispositions légales, le salarié adoptant un enfant, ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficie, sous déduction des indemnités journalières auxquelles il peut prétendre au titre de la sécurité sociale, du maintien de son salaire net mensuel au cours de la période de suspension du contrat de travail définie par la réglementation en vigueur.

(1) Conformément à l'article 7.1.2.2 de la présente convention collective, le nombre de jours de naissance accordé au salarié est de 4 jours rémunérés.

(a) L'article 6.2.2 est étendu sous réserve du respect des articles L. 1225-35 et suivants et des articles L. 1225-37 et suivants du code du travail qui encadrent respectivement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et le congé d'adoption.

(Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)

6.3.1. Décès

Les salariés ayant au moins 1 an de présence seront couverts par une assurance décès telle que leurs ayants droit bénéficient d'un capital décès total au moins égal à :

- pour les salariés célibataires : 100 % du salaire annuel brut, reconstitué en cas d'absence, perçu pendant les 12 mois précédant l'événement et limité au plafond de la tranche B ;
- pour les salariés mariés, pacsés ou concubins déclarés : 130 % du salaire annuel brut, reconstitué en cas d'absence, perçu pendant les 12 mois précédant l'événement et limité au plafond de la tranche B ;
- pour chaque enfant à charge : 30 % du salaire annuel brut, reconstitué en cas d'absence, perçu pendant les 12 mois précédant l'événement et limité au plafond de la tranche B.

Le financement des garanties ci-dessus visées est à la charge de l'employeur. Toute amélioration des garanties pourra faire l'objet d'une répartition négociée au niveau de l'entreprise.

En aucun cas, il ne pourra y avoir cumul entre ces garanties et celles déjà existantes dans le cadre de l'entreprise ou résultant de régimes complémentaires, obligatoires ou facultatifs, de prévoyance.

6.3.2. Invalidité

Dans le cas d'invalidité de 3e catégorie telle que définie par [l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale](#) (1), les mêmes garanties que celles fixées à l'article 6.3.1 devront être assurées.

En aucun cas, il ne pourra y avoir cumul entre ces garanties et celles déjà existantes dans le cadre de l'entreprise ou résultant de régimes complémentaires, obligatoires ou facultatifs, de prévoyance.

(1) Article L. 341-4 : « En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1° Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2° Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3° Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. »

7.1.1. Congé annuel

La durée du congé annuel est fixée, pour chaque membre du personnel, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'ensemble du personnel a droit, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, à un nombre de jours de congés payés annuels égal à 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés pour une année de référence entière. La durée totale du congé pris en une seule fois ne peut toutefois excéder 31 jours calendaires.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne portent cependant pas atteinte aux situations existantes dans le cadre des entreprises qui comportent le bénéfice constant d'un nombre total de jours de congés payés dans l'année déjà supérieur à 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés.

Pour la détermination du congé annuel, les périodes d'arrêt de travail pour maladie sont assimilées à des périodes de travail effectif dans la limite de 1 mois par année de référence.

Les dates auxquelles les membres du personnel sont autorisés à prendre leur congé annuel sont fixées en tenant compte :

- des nécessités du service ;
- de l'ancienneté dans l'entreprise ;
- de la situation de famille.

La période correspondant aux vacances scolaires est réservée de préférence aux pères et mères de famille ayant des enfants fréquentant l'école. Sur l'initiative de l'entreprise et avec l'accord du salarié, le congé annuel peut être accordé pour partie en dehors de la période normale s'étendant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Il est alors attribué un congé supplémentaire en cas de fractionnement à l'intérieur des 4 premières semaines du congé annuel, les jours de congé acquis au-delà de 24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés n'étant pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Ce congé supplémentaire est de :

- 1 jour ouvrable lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période normale est compris entre 3 et 5 jours ;
- 2 jours ouvrables lorsque ce nombre est au moins égal à 6 jours.

Dans la mesure compatible avec l'organisation et les nécessités du service, le salarié ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise peut obtenir le fractionnement de son congé annuel en 2 fois au maximum. Dans ce cas, si une fraction du congé est prise en dehors de la période normale, cette fraction donne lieu au congé supplémentaire prévu à l'alinéa précédent.

Dans le cas exceptionnel où un salarié est rappelé en cours de congé pour les besoins du service, il bénéficie de 2 jours de congé supplémentaires et les frais de voyage éventuels occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés.

7.1.2. Evénements familiaux

7.1.2.1. Mariage, remariage ou Pacs d'un salarié

Dans la limite de 1 fois par an, il est accordé à tout salarié se mariant, se remariant ou concluant un pacte civil de solidarité une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée de 10 jours, non cumulable avec l'autorisation d'absence prévue pour le même événement par la législation en vigueur. Cette absence se situe obligatoirement dans une période de 15 jours entourant la date de l'événement. De plus, ce salarié bénéficie d'une allocation égale à 1/24 du salaire annuel conventionnel de niveau III. Il ne sera accordé qu'une seule allocation et une seule autorisation d'absence lorsque le mariage ou le remariage succède à un Pacs ou à un précédent mariage entre deux mêmes personnes.

7.1.2.2. Cas particuliers [\(1\)](#)

En plus des dispositions légales ou réglementaires, des autorisations d'absence exceptionnelle pour événements familiaux, tels que décès dans la famille, naissance, sont accordées par la direction de l'entreprise jusqu'à concurrence d'un maximum de 6 jours par an et par salarié. Ces jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif.

A défaut d'accord d'entreprise existant, il sera fait application des dispositions suivantes.

Nombre de jours rémunérés

	Naissance ou adoption	Mariage d'un enfant	Décès d'un enfant	Décès d'un conjoint ou partenaire Pacs	Décès d'un parent (père, mère)	Décès d'un beau-parent, grand-parent, frère ou sœur	Enfants malades	Enfants malades < 1 an ou famille nombreuse	Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant
Code du travail	3 jours	1 jour	5 jours	3 jours	3 jours	3 jours	3 jours (non rémunérés)	5 jours (non rémunérés)	2 jours
Abondement (*)	1 jour	1 jour	6 jours	6 jours	3 jours	2 jours	3 jours (rémunérés)	5 jours (rémunérés)	
Total	4 jours	2 jours	11 jours	9 jours	6 jours	5 jours	3 jours	5 jours	2 jours
(*) Dans la limite de 6 jours rémunérés par an.									

7.1.3. Congés pour mandat électif, politique ou syndical

Le salarié appelé à un mandat électif, politique ou syndical, lorsque les fonctions le mettent dans l'impossibilité dûment constatée de remplir son emploi, est placé en congé sans rémunération pour toute la durée dudit mandat.

A sa demande présentée au plus tard à l'expiration de son mandat, il est réintégré soit dans l'emploi qu'il occupait, soit dans un emploi équivalent correspondant à ses capacités.

Les dispositions des alinéas précédents ne s'appliquent, notamment en ce qui concerne les salariés membres de l'Assemblée nationale ou du Sénat, que dans la mesure où la législation en vigueur ne prévoit pas de dispositions plus favorables.

*(1) L'article 7.1.2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail, tels que modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
(Arrêté du 18 juillet 2017 - art. 1)*

La durée minimale du travail à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou équivalent, sauf dans les cas déterminés ci-après.

De manière générale, conformément aux dispositions légales, le contrat de travail du salarié à temps partiel doit notamment mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il précise également les cas et conditions d'une modification éventuelle de cette répartition ainsi que les jours de la semaine ou les semaines du mois qui pourraient être travaillés.

Les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires est possible sont :

- le surcroît temporaire d'activité ;
- l'absence d'un ou de plusieurs salariés ;
- la réorganisation des horaires collectifs du service ;
- les impératifs indépendants de la volonté de l'employeur visés à l'article 7.2.2.

Les périodes de travail inférieures à 2 heures et les coupures journalières supérieures à une par jour ou à 2 heures devront faire l'objet d'un accord d'entreprise qui précisera l'application et les compensations.

A l'intérieur de cette répartition, le salarié est informé par écrit de ses horaires quotidiens de travail. L'employeur lui notifie ses horaires sur un planning au début de l'exécution du contrat et avant toute modification, ou toute autre modalité fixée par lui.

Les salariés à temps partiel, sous réserve des règles applicables au prorata du temps de travail, disposent des mêmes droits que les salariés à temps plein en matière de promotion, de carrière et de formation.

7.2.1. Dérogation à la demande du salarié

L'article L. 3123-14-2 du code du travail prévoit que la durée du travail peut, avec l'accord de l'employeur, être inférieure au plancher légal à la demande du salarié et dans les cas suivants :

- soit pour faire face à des contraintes personnelles telles que pour raisons de santé, charges de famille, une activité associative ou s'il poursuit des études au-delà de 26 ans ;
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre un temps plein ou au moins une durée de 24 heures hebdomadaires.

La demande du salarié est écrite et motivée.

La journée de travail et la demi-journée sont définies au niveau de l'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Elle tient compte des particularités d'organisation du travail. A défaut, la journée s'entend comme étant celle de l'horaire collectif de travail applicable dans l'entreprise pour les salariés à temps plein. La demi-journée s'entend comme la période située avant ou après la pause attribuée aux salariés à temps plein pour déjeuner.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Lorsque la demande de travailler moins de 24 heures hebdomadaire ou équivalent émane du salarié, le retour à un emploi d'une durée au moins égale à 24 heures est, en raison des conséquences qu'il peut avoir sur l'organisation du travail, subordonné à l'accord de l'employeur. [\(1\)](#)

7.2.2. Dérogation à la demande de l'employeur

Conformément aux articles L. 3123-14-3 et L. 3123-14-4 du code du travail, les entreprises ont la possibilité de déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou équivalent et de proposer des contrats d'une durée inférieure.

Pour déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou équivalent, les dispositions de branche doivent comporter des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités.

La journée et la demi-journée sont définies de manière identique aux dispositions de l'article 7.2.1.

En tout état de cause, la durée du travail hebdomadaire ou équivalent ne peut être inférieure à 17,5 heures par semaine ou équivalent. *Néanmoins, lorsque des situations particulières d'entreprises le justifient, un accord d'entreprise peut abaisser ce plancher dans la limite de 10 heures par semaine ou équivalent. Les accords dérogeant à la durée de 17,5 heures sont transmis à la commission paritaire de branche pour information.* [\(2\)](#)

Les métiers susceptibles d'être concernés par la dérogation à la durée minimale du travail sont :

- agents d'accueil et de sécurité ou assimilés ;
- personnel commercial de gare maritime et bagagistes ou assimilés ;
- manutentionnaires et caristes ou assimilés ;
- lamaneurs ou assimilés ;
- personnel concourant directement à l'exploitation à terre des navires (gardiennage, nettoyage notamment) ;
- personnel en charge de l'entretien et du nettoyage des bureaux.

Garanties apportées aux salariés travaillant moins de 24 heures :

Pour les salariés travaillant moins de 24 heures hebdomadaires ou équivalent, l'employeur doit a minima respecter les garanties définies ci-après.

De manière générale, les partenaires sociaux définissent la régularité comme étant le respect d'une certaine fixité dans les horaires de travail. Des modifications sont possibles mais ne sauraient être aussi fréquentes que pour les salariés travaillant au moins 24 heures hebdomadaires ou équivalent. Ainsi, le salarié travaillant moins de 24 heures ou équivalent peut refuser deux fois par an, sans justification, une modification de ses horaires de travail.

Afin de permettre au salarié de pouvoir trouver un autre emploi et d'assurer une certaine régularité des horaires :

Sauf impératifs indépendants de la volonté de l'employeur (par exemple : déroutage du navire, tempête), et sous réserve du droit refus légitime du salarié conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail qui prévoit notamment une possibilité de refus lorsque le changement n'est pas compatible avec une période d'activité chez un autre employeur, les horaires de travail des demi-journées de travail ne pourront être modifiés que sur la même demi-journée et l'organisation sur une demi-journée habituellement non travaillée nécessite l'accord du salarié.

Les horaires de travail organisés sur des journées complètes ne peuvent être déplacés sur des journées habituellement non travaillées qu'avec l'accord du salarié.

Lorsque la journée de travail comporte au moins une demi-journée complète de travail, la seconde ne peut être inférieure à 2 heures.

Pour les salariés travaillant des journées complètes de 7 heures minimum, la garantie permettant de cumuler un autre emploi est respectée en limitant le nombre de journées complètes travaillées par semaine (3 à défaut d'accord d'entreprise).

7.2.3. Heures complémentaires

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée contractuelle du travail. Le salaire horaire des heures complémentaires est majoré de 10 %. Pour les salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures hebdomadaires, les heures complémentaires doivent être réalisées sur les mêmes demi-journées ou journées. Sauf accord du salarié, elles ne peuvent empiéter sur les journées habituellement non travaillées.

7.2.4. Cumul d'emplois

Il est rappelé que le salarié qui cumule un autre emploi est tenu d'en informer son employeur. Il est en effet interdit de cumuler plusieurs emplois dépassant au total 48 heures de travail effectif par semaine. Cette information est nécessaire à la bonne organisation du travail. En effet, un salarié justifiant d'une situation de cumul d'emplois peut refuser légitimement une modification des horaires de travail sur des plages où il est employé dans une autre entreprise.

Le contrat de travail, à l'embauche, prévoit une clause qui alerte le salarié sur l'obligation d'informer son employeur de son éventuelle situation de cumul d'emplois au regard de cette réglementation.

(1) Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014-art. 1)

(2) Phrases exclues de l'extension comme étant contraires à l'article L. 3123-14-3 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

ART. 4.1

La classification des emplois découle de la pesée des postes telle que définie dans [l'accord du 19 février 1997](#).

ART. 4.2

4.2.1. Evaluation professionnelle

Conformément à la réglementation en vigueur, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, et en particulier l'année suivant ses 45 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise

ART. 4.3

4.3.1. Mobilité professionnelle

4.3.1.1. Avancement

En cas de vacance ou de création de postes, et en vue de favoriser la promotion dans l'entreprise, il sera fait appel en priorité aux salariés appartenant à l'entreprise. En tout état de cause, la promotion à un emploi d'une catégorie supérieure a toujours lieu au choix.

Dans l'hypothèse où un salarié aurait présenté une demande écrite en vue d'accéder à un emploi d'une catégorie supérieure, une réponse écrite devra lui être transmise dans un délai de 2 mois.

La promotion à un emploi d'une catégorie supérieure peut comporter une période probatoire dans la limite de 2 mois pour les promotions concernant un poste d'employé ; 3 mois pour les promotions concernant un poste d'agent de maîtrise ; 3 mois pour les promotions concernant un emploi du personnel des cadres.

A l'expiration de ce délai, sur appréciation des résultats par la direction de l'entreprise, l'intéressé, suivant le cas, est confirmé dans sa promotion à compter de la date du début de la période probatoire. A défaut, il est réintégré dans son ancien emploi ou dans un poste équivalent avec son ancienne rémunération.

Pendant la période probatoire, il reçoit la rémunération de l'emploi dans lequel il se trouve.

4.3.1.2. Intérim d'emploi

Tout membre du personnel, à quelque échelon qu'il appartienne, assurant l'intérim d'un emploi d'une catégorie supérieure durant plus de 3 mois consécutifs reçoit, à dater de son entrée en fonction, la rémunération de l'emploi qu'il remplit effectivement.

Lorsqu'un employé aura assuré un tel intérim pendant au moins 12 mois consécutifs, et au cas où cet emploi deviendrait définitivement vacant, le poste lui sera proposé en priorité.

4.3.2. Mobilité géographique

Les conditions de mobilité géographique à l'initiative de l'employeur seront soumises aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 5.1 (voir textes salaires)

ART.
9.1

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages acquis dans l'entreprise. Les avantages acquis ne peuvent, toutefois, faire l'objet d'un cumul ou d'un double emploi ni avec ceux résultant de dispositions législatives ou réglementaires intervenues postérieurement à leur acquisition, ni avec ceux résultant de la présente convention.

ART.
10.1

Les parties signataires de la présente convention conviennent d'adopter, sauf dispositions relevant d'accords d'entreprise et ayant le même objet, la procédure de conciliation définie aux [articles L. 2522-1](#) et suivants du code du travail.

ART.
8.1

Les entreprises soumises aux dispositions de [l'article L. 6331-1](#) du code du travail sont tenues de respecter les dispositions législatives et réglementaires et les accords professionnels de branche en vigueur concernant la formation professionnelle.

ART.
2.1

La CPPNI se substitue aux commissions paritaires existantes.

Nota : voir accord du 12 décembre 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI (BOCC 2020-9).

ART.
2.2

Les membres du personnel étant libres d'adhérer à toute organisation syndicale légalement constituée, la direction de l'entreprise ne peut prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à une organisation syndicale pour arrêter une décision quelle qu'elle soit, à l'égard d'un membre du personnel.

Afin de permettre une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et le mandat syndical, le représentant d'une organisation syndicale de salariés peut demander à l'employeur, 1 fois tous les 2 ans, en cours de mandat, un entretien pour étudier sa situation, notamment en matière de formation et d'évolution de carrière.

Le droit syndical s'exerce dans les conditions définies par le code du travail.

Afin de faciliter l'exercice de leurs fonctions syndicales, les salariés valablement désignés par une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise et/ ou de la branche sont autorisés à s'absenter pour assister aux réunions des instances territoriales, fédérales ou confédérales ainsi qu'à celles de l'organisme collecteur. La mise en application de cette disposition est soumise à la présentation de documents justificatifs, à la direction, avant chaque absence.

Leurs absences pour ces motifs ne sont pas imputées sur leur congé annuel dans la limite d'un total de 15 jours par an, non compris le cas de convocation par l'entreprise ou de réunions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés ([art. L. 3142-51](#) et suivants du code du travail).

Dans la même limite, ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération, et sont assimilées à du temps de travail effectif.

ART.
2.3

2.3.1. Comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est constitué et fonctionne dans les conditions prévues par les lois et règlements applicables aux entreprises de navigation. Chaque entreprise fixe, compte tenu des dispositions légales ou réglementaires en vigueur, sa participation au financement des activités sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise.

2.3.2. Délégués du personnel

Les membres du personnel élisent les délégués du personnel dans les conditions fixées par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur. Ces délégués exercent leur activité telle qu'elle est définie par ces mêmes dispositions.

Tout salarié conserve néanmoins la faculté de présenter lui-même ses réclamations à sa hiérarchie directe ou à la direction de l'entreprise.

2.3.3. CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué et exerce ses missions dans les conditions légales ou réglementaires en vigueur ([art. L. 2261-22-II](#) du code du travail).

Délégation	Effectif de l'entreprise	Heures de délégation mensuelles
Délégué syndical	De 50 à 150	10
	De 151 à 500	15
	Au-delà de 500	20
Comité d'entreprise	> 50 salariés	20
Délégué du personnel	11 à 49	10
	≥ 50	15
Délégation unique du personnel	< 200 salariés	20
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	50 à 299	5
	300 à 499	10
	500 à 1499	15
	> 1500	20
Représentant syndical auprès du comité d'entreprise	A partir de 500 salariés	20
Représentant de la section syndicale	A partir de 50 salariés	4

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2315-2 et L. 4614-3 du code du travail.
(Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

Pour être admis dans une des catégories d'emploi, il faut :

- avoir satisfait à l'examen médical d'embauche ;
- satisfaire aux conditions fixées par la direction de l'entreprise ;
- remettre à l'employeur tous les éléments nécessaires à la constitution de son dossier et tout document utile et obligatoire pour le respect des normes de sécurité et de sûreté en vigueur.

Le salarié, lors de son recrutement, est informé du niveau de classification de son emploi et du rattachement de l'entreprise à la convention collective. La direction de l'entreprise tient constamment la convention collective et ses annexes ainsi que le règlement intérieur, s'il y a lieu, à la disposition des salariés pour consultation.

3.2.1. Durée

Toute personne entrant au service de l'entreprise est soumise à une période d'essai.

Pour les salariés engagés sous contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai est celle qui est fixée par le code du travail.

Pour les salariés engagés sous contrat à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- employé : 2 mois de présence effective, éventuellement renouvelable 1 fois pour la même durée, portant la durée maximale totale de la période d'essai à 4 mois ;
- agent de maîtrise : 3 mois de présence effective, éventuellement renouvelable 1 fois pour la même durée, portant la durée maximale totale de la période d'essai à 6 mois ;
- cadre : 4 mois de présence effective, éventuellement renouvelable 1 fois pour la même durée, portant la durée maximale totale de la période d'essai à 8 mois.

Un accord d'entreprise peut fixer des périodes d'essai plus courtes.

3.2.2. Notion de présence effective

La présence effective comprend le temps effectué réellement au poste de travail, ainsi que les périodes de formation. Toutes les absences ont pour effet de suspendre la période d'essai qui est alors prolongée d'une durée égale à celle de ces absences.

3.2.3. Préavis de rupture en période d'essai [\(1\)](#)

L'employeur peut mettre fin à la période d'essai avec le préavis suivant :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence effective ;
- 1 mois après 3 mois de présence effective ;
- 6 semaines après 4 mois de présence effective.

Le salarié peut mettre fin à la période d'essai en respectant un préavis de 48 heures.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1221-26 du code du travail.

(Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

3.3.1. Liberté d'opinion

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion à chacune d'elles et à l'ensemble des salariés et des employeurs.

Cette liberté s'exerce conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

3.3.2. Non-discrimination et égalité professionnelle

Pour l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle ou la rémunération, l'employeur s'engage à ne pas prendre en considération les origines, les croyances, les opinions, les mœurs, le sexe, l'âge, l'appartenance à une ethnie, une nation, l'état de santé ou le handicap, le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale ou de représentation du personnel.

3.3.3. Egalité professionnelle hommes-femmes [\(1\)](#)

L'égalité entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique des entreprises. A cette fin, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats.

Les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes.

L'égalité entre les hommes et les femmes implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les parties signataires affirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail.

3.3.4. Salariés handicapés

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés font partie intégrante de la politique de l'emploi des entreprises de la branche.

Sous réserve de l'aptitude au poste de travail délivrée par le médecin du travail, les entreprises veilleront à assurer l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes handicapées conformément à la législation en vigueur. Dans ce cadre, elles prendront notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et pourront mener des actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Dans le cadre de la législation en vigueur, l'employeur recherche les moyens permettant la meilleure insertion possible des personnes handicapées en état d'exercer une profession. Ces dernières bénéficient, sous réserve de l'application de dispositions légales qui leur seraient propres, des mêmes droits que l'ensemble des salariés.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

3.4.1. Procédure. – Echelle des sanctions

Les procédures disciplinaires s'exercent dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Les sanctions qui peuvent être appliquées pour faute de discipline ou pour faute professionnelle sont, en fonction de la gravité :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied ;
- la rétrogradation ;
- le licenciement.

3.4.2. Commission de discipline

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction de rétrogradation ou de licenciement pour faute grave ou lourde, il informe le salarié, dans le courrier de convocation à l'entretien préalable, qu'il pourra demander par écrit contre récépissé, la consultation pour avis d'une commission de discipline, dans un délai de 4 jours ouvrables à compter de la première présentation de la convocation. La commission de discipline devra se réunir avant l'entretien préalable et dans un délai maximum de 8 jours ouvrables après la réception de la demande.

La commission de discipline est constituée comme suit :

- l'employeur ou son représentant, en qualité de président de la commission ;
- 1 membre de l'entreprise désigné par la direction en dehors du service de l'intéressé ;
- 1 ou 2 salariés choisis par le salarié, prioritairement parmi les représentants du personnel : au sein de l'établissement, s'il comporte des institutions de représentation du personnel, à défaut, au sein de l'entreprise.

La commission est valablement constituée même en l'absence de membres choisis par le salarié dès lors qu'ils ont été valablement convoqués par l'employeur.

L'employeur informe le salarié par écrit de la date à laquelle la commission se réunira et l'invite à s'y présenter.

Les membres de la commission sont également convoqués par écrit. La convocation indique les faits reprochés au salarié.

L'employeur tient à la disposition du salarié convoqué et des membres de la commission l'ensemble des pièces du dossier disponibles au moment de la demande de réunion de la commission de discipline illustrant les faits reprochés.

La commission de discipline entend le salarié, s'il est présent, avant délibération. Elle rend un avis écrit avant la clôture de la réunion. Cet avis est porté à la connaissance du salarié et des participants.

3.5.1. Licenciement

3.5.1.1. Licenciement pour motif économique

Le licenciement pour motif économique est un licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié.

La motivation économique du licenciement sera déterminée et les procédures seront mises en œuvre conformément aux dispositions en vigueur.

3.5.1.2. Licenciement pour inaptitude

En cas de licenciement pour inaptitude, il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3.5.2. Préavis

En cas de départ à la retraite, le salarié doit respecter un délai de prévenance de 3 mois. (1)

En cas de démission, le délai de préavis est fixé à 1 mois pour les salariés non cadres et à 3 mois pour les salariés cadres compte tenu de l'expertise requise par le poste, du délai de transmission des dossiers et, le cas échéant, de l'adaptation de l'encadrement.

En cas de licenciement ou de mise à la retraite, le délai de préavis est fixé à 2 mois pour les salariés non cadres et à 3 mois pour les salariés cadres compte tenu de l'expertise requise par le poste, du délai de transmission des dossiers et, le cas échéant, de l'adaptation de l'encadrement.

Afin de rechercher un nouvel emploi, le salarié dispose :

- en cas de licenciement, de 2 heures par jour pendant la période de préavis, 1 jour sur 2 à sa convenance, l'autre à celle de l'entreprise ;
- en cas de démission, et sous réserve d'usage plus favorable existant dans l'entreprise, de 2 heures par semaine pendant la période de préavis, 1 semaine sur 2 à sa convenance, l'autre à celle de l'entreprise. Les heures peuvent également faire l'objet d'un regroupement en fin de période de préavis.

Ces absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

3.5.3. Indemnités

Pour l'application des dispositions du présent article, le mois de salaire se définit comme suit : le mois de salaire est égal à 1/12 de la rémunération brute de référence perçue par le salarié sur la période de 12 mois qui précède la date de rupture du contrat de travail.

Est inclus dans la rémunération brute de référence l'ensemble des éléments soumis à cotisations de sécurité sociale, à l'exclusion :

- des heures supplémentaires ;
- de toutes primes exceptionnelles.

3.5.3.1. Indemnités de licenciement

Sauf en cas de faute grave ou lourde, tout salarié licencié ayant plus de 1 an d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté.

3.5.3.1.1. Indemnités de licenciement des cadres (2)

Ancienneté (nombre d'années révolues)	Indemnité (en mois de salaire)
1	2,65
2	2,90
3	3,15
4	3,40
5	3,65
6	4,15
7	4,65
8	5,15
9	5,65
10	6,95
11	7,70
12	8,45
13	9,20
14	9,95
15	10,95
16	11,95
17	12,70
18	13,70
19	14,70
20	16,50
21	17,50
22	18,50
23	19,50
24	20,50

25	22,30
26	22,80

3.5.3.1.2. Indemnités de licenciement des non-cadre [\(3\)](#)

Ancienneté (nombre d'années révolues)	Indemnité (en mois de salaire)
1	0,25
2	0,50
3	0,75
4	1,00
5	2,05
6	2,55
7	3,05
8	3,55
9	4,05
10	5,35
11	6,10
12	6,85
13	7,60
14	8,35
15	9,90
16	10,90
17	11,90
18	12,90
19	13,90
20	15,70
21	16,70
22	17,70
23	18,70
24	19,70
25	20,70
26	21,20

3.5.3.2. Indemnités de fin de carrière [\(4\)](#)

Les salariés quittant l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite reçoivent, sous réserve de dispositions plus favorables prévues par la réglementation en vigueur, une indemnité de fin de carrière d'un montant égal à :

- 1 mois de salaire s'ils réunissent au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire s'ils réunissent au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 mois de salaire s'ils réunissent au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 mois de salaire s'ils réunissent au moins 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 mois de salaire s'ils réunissent au moins 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 mois de salaire s'ils réunissent au moins 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 7 mois de salaire s'ils réunissent au moins 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 8 mois de salaire s'ils réunissent au moins 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Sauf accord spécifique, cette indemnité n'est pas cumulable avec des avantages de même nature qui seraient déjà accordés dans le cadre de l'entreprise.

(1) Alinéa exclu de l'extension, comme contrevenant aux dispositions de l'article 1234-1 du code du travail.

(Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

(2) Dispositions étendues sous réserve que les mois de service accomplis au-delà des années pleines soient prises en compte pour le calcul de l'indemnité à raison de 1/12e par mois tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc, 8 janvier 1987, n° 84-43354 et 16 mars 1994 n° 88-40915).

(Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

(3) Dispositions étendues sous réserve que les mois de service accomplis au-delà des années pleines soient prises en compte pour le calcul de l'indemnité à raison de 1/12e par mois tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc, 8 janvier 1987, n° 84-43354 et 16 mars 1994 n° 88-40915).

(Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

(4) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-9 (auquel renvoie l'article L. 1237-7), R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

(Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

ART.**1.1**

La présente convention collective est applicable aux salariés sédentaires des entreprises établies en France dont l'activité principale est l'exploitation de navires armés au commerce, ou les services auxiliaires spécifiques au transport maritime listés ci-après, dont l'emploi est exercé en France métropolitaine ou dans un département d'outre-mer.

Sont notamment concernées les entreprises classées dans la nomenclature APE sous les codes :

- 50.1. Transports maritimes et côtiers de passagers (ancienne nomenclature NAF/ APE 611 A) ;
- 50.2. Transports maritimes et côtiers de fret (ancienne nomenclature NAF/ APE 611 B) ;
- 52.22. Services auxiliaires de transports par eau (ancienne nomenclature NAF/ APE 632 C) ; pour les activités suivantes : pilotage, remorquage et lamanage (52.22.13) ; renflouage et sauvetage maritime (52.22.15) ; consignataires maritimes (52.22.19) et les entreprises dont l'activité principale est agence maritime.

La présente convention annule et remplace la [convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation libres du 20 février 1951](#) étendue par arrêté du 9 décembre 1983. Les annexes et avenants à la convention demeurent. En cas de contradiction entre les textes, les dispositions de la présente convention prévalent.

(1) Article étendu à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consignataire maritime ou agence maritime.

(Arrêté du 28 novembre 2011, art. 1er)

ART.**1.2**

Les parties signataires demanderont l'extension de la présente convention, conformément aux dispositions des [articles L. 2261-19](#) et suivants du code du travail.

La présente convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf révision ou dénonciation dans les conditions prévues ci-dessous.

Par exception, les articles, les chapitres, les annexes et/ ou avenants qui le prévoient seront à durée déterminée.

ART.**1.3****1.3.1. Révision**

Toute demande de révision de la convention collective par l'une des parties signataires devra être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive. Elle devra être accompagnée d'un projet d'amendement des dispositions dont la révision est demandée.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sera invitée à négocier sur les propositions à réviser. Ces négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par le dernier récipiendaire.

1.3.2. Dénonciation

La présente convention collective peut être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail moyennant un préavis de 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant la date de dépôt de la dénonciation auprès des services de l'administration du travail.

L'auteur de la dénonciation devra la notifier à l'ensemble des organisations signataires de la convention dans le respect de la réglementation applicable.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants de la présente convention collective.

ART.**1.4**

Les litiges auxquels donneraient lieu l'interprétation ou l'application de la présente convention feront l'objet d'un examen en commission paritaire telle que définie à l'article 2.1.2.

Dans le cas où ils n'auraient pu être résolus par ce moyen, ces litiges seront réglés suivant les lois et règlements en vigueur.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 9 du 13 avril 2026 relatif aux salaires minima

ART.
1er

Le présent avenant à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1 portant sur les rémunérations minimales de branche.

ART.
2

Les parties signataires de l'avenant conviennent d'une revalorisation différenciée des niveaux de la grille, comprise entre 1 % et 3,6 %.

Les rémunérations minimales annuelles brutes sont ainsi les suivantes :

Catégorie	Niveau	Salaire minimum annuel brut	Pourcentage d'augmentation
Employé	I	22 604,30 €	1,5 %
	II	22 893,94 €	1,8 %
	III	23 472,91 €	2,6 %
Agent de maîtrise	IV	24 583,86 €	3,6 %
	V	27 235,52 €	1,8 %
	VI	32 191,96 €	2,5 %
Cadre	VII	36 117,82 €	3,5 %
	VIII	44 644,19 €	1 %
	IX	54 042,96 €	1 %

ART.
3

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, les dispositions du présent avenant s'appliqueront, avec effet rétroactif, au 1er janvier 2026.

ART.
4

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne comporte pas de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation a débuté en 2024 l'examen de l'accord de branche du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « accords collectifs »).

Les parties signataires de l'avenant mandatent le secrétariat de la commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation pour demander l'extension du présent avenant.

Avenant : Annexe I : Avenant n° 4 du 30 janvier 2009

Source officielle Légifrance

ART.

Annexe I

Avenant no 4 du 30 janvier 2009 à l'accord du 21 novembre 2005 relatif aux rémunérations minimales du personnel sédentaire des entreprises de navigation

ART.
unique

L'annexe au protocole d'accord du 21 novembre 2005 relatif aux rémunérations minimales du personnel sédentaire des entreprises de navigation, annexé à la convention collective nationale du 20 février 1951, est remplacée, à compter du 1er janvier 2009, par l'annexe au présent avenant.

Annexe

Barème des rémunérations minimales au 1er janvier 2009

Catégorie	Niveau	Salaire mensuel en euros
Employés	I-A moins de 6 mois	1321,02
	I-B plus de 6 mois	1364,61
	II	1398,58
	III	1462,64
Agents de maîtrise	IV	1548,08
	V	1686,83
	VI	1868,50
Cadres	VII	2 242,00
	VIII	2 690,44
	IX	3 202,88

SECTION 4

Avenant : Annexe II : Accord du 19 février 1997 relatif à la classification

Source officielle Légifrance

ART.

Annexe II

Accord du 19 février 1997 relatif à la classification

Avertissement : sans qu'aucune modification à la présente annexe ne soit apportée, il est néanmoins précisé que la référence à l'article L. 432-3-I du [code du travail](#) doit être lue comme l'article L. 2323-57 du [code du travail](#) (nouvelle numérotation 2008).

ART.

Article 1er

L'accord du 19 février 1997 relatif à la classification des emplois du personnel sédentaire des entreprises de navigation libres se substitue aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation libres du 20 février 1951.

ART.

Article 2

Compte tenu de la méthode de classification décrite dans le présent accord, les parties signataires conviennent qu'aucune correspondance ne peut être établie entre le classement des emplois tels que définis par cette méthode et la nomenclature des emplois antérieurement prévue à l'article 3 de la convention collective du 20 février 1951.

ART.

Article 3

Les emplois sédentaires des entreprises relevant du présent accord sont classés en fonction du contenu de l'emploi. A chaque emploi de l'entreprise est attribué un coefficient déterminé selon les modalités décrites à l'article 4. Selon la valeur de son coefficient, l'emploi est classé dans une échelle unique, constituée de 9 niveaux. Cette échelle est commune à tous les emplois de l'entreprise, quel que soit le pôle d'activité où ces emplois s'exercent.

Aux catégories professionnelles correspondent les niveaux suivants :

Catégorie	Niveau	Coefficient
Employés	I	100
	II	200
	III	225
Agents de maîtrise	IV	260
	V	320
	VI	450
Catégorie	Niveau	Coefficient
Cadres	VII	500
	VIII	550
	IX	700

Cet accord ne concerne pas les cadres dirigeants.

ART.

Article 4

Le contenu de chaque emploi est analysé et évalué compte tenu de l'expérience qu'il comporte vis-à-vis des 7 critères suivants :

Trois critères de responsabilité :

- l'importance du domaine d'action ;
- l'influence sur le domaine d'action ;
- l'autonomie d'action.

Trois critères de compétence :

- les connaissances requises ;
- l'aptitude aux relations humaines ;
- l'aptitude à l'encadrement.

Un critère d'exigences particulières de l'emploi.

Les définitions des critères, la table des valeurs des critères et son mode d'emploi font l'objet de l'annexe I au présent accord.

L'évaluation du coefficient de l'emploi est réalisée par l'entreprise par pesée pour chacun des critères. La valeur du coefficient résulte de la somme arithmétique des points ainsi acquis.

ART.

Article 5

Douze emplois définis à l'annexe II du présent accord, choisis parmi les 3 pôles d'activité, flotte, commercial et administratif, servent de repères aux entreprises lors du classement de leurs propres emplois dans l'échelle des coefficients. Ces emplois sont appelés emplois repères. Ils sont positionnés sur l'échelle des coefficients comme suit.

Catégorie	Coefficient	Niveau	Emploi repère
Employés	100	I	Employé administratif, agent d'exploitation
	200	II	Agent opérationnel
	225	III	Agent consignation marchandise
Agents de maîtrise	260	IV	Acheteur, agent de consignation coque, engageur de fret
	320	V	Responsable escale transbordeur, positionneur
	450	VI	Responsable administratif armement, shiplaneur
Cadres	500	VII	
	550	VIII	Responsable affrètement
	700	IX	

ART.

Article 6

La mise en œuvre dans l'entreprise du présent accord fera l'objet des informations et consultations des instances représentatives des salariés prévues par le [code du travail](#).

A cet effet, les employeurs exposeront le présent accord et les principes qu'il contient au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel. Les délégués du personnel seront informés des modalités de mise en œuvre du présent accord dans le cadre de l'entreprise, compte tenu notamment de ses effectifs, de sa structure et de ses conditions particulières d'organisation ou de fonctionnement.

Un bilan d'application du présent accord sera présenté annuellement au comité d'entreprise, dans le cadre des obligations prévues à l'article L. 432-3-I du [code du travail](#).

ART.

Article 7

Chaque salarié recevra notification écrite du coefficient de l'emploi qu'il occupe. L'emploi peut faire l'objet d'une nouvelle évaluation à la demande motivée du salarié auprès de la direction de l'entreprise.

ART.

Article 8

Il est créé une commission nationale des classifications.

Cette commission connaît, après tentative de règlement au sein de l'entreprise, les cas de désaccord persistant entre l'employeur et le salarié sur le niveau attribué à l'emploi occupé par ce dernier. Elle est saisie par l'une ou l'autre des parties.

La commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective (ou y adhérant ultérieurement) et d'un nombre égal de représentants d'employeurs désignés par Armateurs de France.

Elle est présidée à tour de rôle par un représentant patronal et un représentant salarial. Les demandes d'avis lui sont adressées par courrier au siège d'Armateurs de France, accompagnées de toutes pièces utiles au traitement du dossier. La commission peut toutefois demander la communication d'informations complémentaires qu'elle jugerait nécessaires.

La commission se réunit, en cas de besoin, une fois par trimestre et adresse ses conclusions aux parties concernées dans les 15 jours qui suivent sa date de réunion.

ART.

Article 9

Le barème annexé à l'accord du 20 février 1951 modifié concernant les conditions de rémunération, annexé à la convention collective du 20 février 1951, indique la rémunération mensuelle minimale applicable à chacun des 9 niveaux de la partie III du présent accord.

ART.

Article 10

La mise en œuvre dans les entreprises de la classification telle que prévue par le présent accord ne peut avoir pour résultat une diminution du montant global de la rémunération antérieurement perçue par le salarié, ni un déclassement catégoriel.

ART.

Article 11

Cet accord entrera en vigueur à la date de sa signature. Toutefois, les entreprises disposeront à compter de cette date d'un délai de 24 mois pour entreprendre sa mise en œuvre.

Les signataires du présent accord conviennent de dresser un bilan d'étape de son application 12 mois après sa date d'entrée en vigueur. Un bilan global sera effectué à l'issue d'une période de 36 mois après sa date d'entrée en vigueur.

Liste et définition des emplois repères

Employé administratif :

Cette appellation regroupe des emplois s'exerçant dans des domaines tels que l'accueil. Les services généraux et annexes, la comptabilité ou la bureautique, etc., dont l'autonomie est encadrée par des consignes étroites et soumise à un contrôle régulier. Ces emplois, qui peuvent se retrouver dans l'ensemble des services de l'entreprise, ne requièrent que des connaissances élémentaires.

Agent d'exploitation :

Agent appelé sous la responsabilité de chefs d'équipe à remplir dans le respect des procédures et des contraintes d'horaire, diverses opérations d'assistance au navire, liées au chargement et déchargement des marchandises, à la manutention, à la conduite et à l'entretien simple d'engins et de matériel, y compris, le cas échéant, le pointage lié à ces opérations.

Agent opérationnel :

Agent appelé dans le respect des procédures et contraintes d'horaires sous l'autorité d'un responsable à remplir des fonctions commerciales d'accueil direct ou téléphonique, de vente, de contrôle ou d'opérations connexes liées au trafic. La connaissance de l'anglais élémentaire est requise.

Agent de consignation marchandise :

Le titulaire de cet emploi est responsable, sous le contrôle du directeur d'agence ou du chef de ligne, de l'élaboration et du suivi des documents qui accompagnent la marchandise transportée. Cet emploi s'exerce dans le cadre de consignes et d'usages bien définis. Il implique des contacts fréquents avec les clients, les autorités portuaires, les transitaires et les navires. La connaissance de l'anglais est indispensable.

Acheteur :

Est chargé des achats liés à l'avitaillement et à l'entretien des navires, avec pour objectif d'en minimiser le coût rendu à bord. Il centralise les demandes des bords, rédige, sous le contrôle d'un ingénieur, les spécifications des achats et consulte les fournisseurs. Après approbation des commandes par un chef de service, il suit la commande et est responsable de l'acheminement de la marchandise vers le navire. Il gère les stocks à terre. La connaissance de l'anglais est indispensable.

Agent de consignation coque :

Organise, dans les contraintes d'horaires imposées et dans les meilleures conditions économiques possibles, en liaison avec les services du port, le bon déroulement de l'escale du navire : entrée, accostage, aide à l'état-major et sortie du navire. La connaissance de l'anglais maritime est indispensable.

Engageur de fret :

Sur la base des informations fournies par les agences et les services commerciaux, il enregistre les commandes des clients en fonction des possibilités de chargement et réserve les espaces disponibles à bord des navires. Il renseigne tous les services intéressés de la compagnie et les clients sur la nature de la marchandise et son positionnement. Il peut être amené à élaborer le connaissement. La connaissance de l'anglais est indispensable.

Responsable escale transbordeur :

Organise et coordonne, dans le respect des horaires et compte tenu des contraintes de chargement, le travail des différentes équipes commerciales et opérationnelles intervenant pour l'escale (billetterie, accueil et information des passagers, embarquement, contrôle, réservation du fret, documentation). Doit savoir mettre en œuvre les dispositions qui s'imposent en cas de situation perturbée du service. Assure la liaison avec les autres intervenants de l'escale. En général, la pratique de l'anglais est nécessaire.

Positionneur :

A la responsabilité, en liaison étroite avec la ligne, de mettre à la disposition des chargeurs, selon les besoins, les conteneurs adaptés. Il suit l'état des différents parcs de conteneurs et déclenche les procédures d'approvisionnement dans le cadre de la politique définie par le département logistique.

Responsable administratif d'armement :

Assure, dans le cadre d'une politique d'entreprise définie et dans le respect de la législation sociale, l'administration et la gestion des effectifs du personnel navigant et met en œuvre les décisions relatives à l'emploi et à la rémunération.

Shipplaneur :

Etablit le plan de chargement des navires sur la base des réservations commerciales en optimisant leur utilisation dans le respect des règles de stabilité et de sécurité. Il assure l'analyse de la productivité et de la rentabilité de l'escale. Il peut être amené à négocier les contrats de manutention avec les terminaux. La connaissance de l'anglais est indispensable.

Responsable affrètement :

A en charge, en application de la politique commerciale de l'entreprise, le placement ou l'affrètement des navires sur le marché de l'affrètement. Il mène et conclut les négociations commerciales se rapportant à ces contrats (qu'il gère par la suite) en tenant compte des orientations et objectifs donnés par la direction générale et des contraintes du marché. La connaissance de l'anglais est indispensable.

Le contenu de chaque emploi est analysé et évalué en fonction de son exigence vis-à-vis de chacun des 7 critères classants retenus à la partie IV de l'accord relatif à la classification des emplois du personnel sédentaire.

Trois critères principaux sont retenus :

- responsabilité ;
- compétences ;
- exigences.

Les critères responsabilité et compétences sont eux-mêmes divisés en 3 sous-critères.

Cinq niveaux permettent pour chaque critère de peser le poste selon que le critère entre d'une façon limitée à très importante dans l'exécution du travail exigé par le poste.

A chaque niveau de critère est attribué un nombre de points de façon non linéaire et différente pour chaque critère afin de tenir compte de sa valeur relative dans l'ensemble de l'évaluation.

Le total des points obtenus par l'évaluation de chacun des critères pour le poste considéré permet de positionner directement ce poste dans la grille des rémunérations minimales nationales par référence aux coefficients portés sur celle-ci.

Attention. – Le nombre de points attribué par niveau ne représente que la valeur moyenne de ce niveau. Lors de l'évaluation d'un poste, il est tout à fait possible de déterminer des valeurs intermédiaires mieux adaptées à ses caractéristiques propres.

A noter :

- c'est le poste qui est évalué et non le salarié ;
- le classement des emplois repères n'a qu'une valeur indicative de niveau minimum national.

Table des valeurs des critères

Responsabilités					
Domaine d'action Budget, CA, etc.	Très limité 15	Moyen 60	Important 110	Très important 165	Prépondérant 225
Influence sur le domaine d'action	Lointaine : – service d'information d'enregistrement 20	Contributive : – service de conseil d'assistance 55	Partage : – participation avec d'autres (sauf supérieurs ou sub) 100	Primordiale : – maîtrise du domaine 150	–
Autonomie d'action	Etroite : – consignes étroites ; – contrôle étroit 20	Normalisée : – consignes générales ; – contrôle de l'avancement des tâches 95	Dirigée : – activité définie – objectifs précis 180	Orientée : – large orientation en matière d'objectifs 270	Stratégique : – emplois complexes astreints à orientation seulement 375
Compétences					
Connaissances requis Expérience, diplômes	Elémentaires 20	Professionnelles : – connaissance approfondie dans un domaine unique 45	Techniques : – connaissances permettant l'assimilation de pratiques complexes 90	Techniques supérieures : – obtenues par large expérience et / ou diplôme 155	Eminentes : – donnent une compétence et une autorité 255
Aptitude aux relations humaines	Normales : – politesse 20	Moyennes : – qualité d'accueil et de coopération 35	Importantes : – s'exercent dans des fonctions homogènes par leur objectif 60	Très importantes : – comprendre, former, motiver et influencer 75	Prépondérantes : – motiver, influencer, modifier le comportement 100
Compétences					
Aptitude à la coordination	Non significatifs 5	Moyennes : – s'exercent dans des fonctions très homogènes 25	Importantes : – s'exercent dans des fonctions homogènes par leur objectif 60	Très importantes : – coordination de fonctions importantes 100	Prépondérantes : – activités divergeant par leurs objectifs 150
Exigence/contraintes	Sédentaire	Disponibilité moyenne 5	Importante 10	Très importante 35	Prépondérante 65

A. – Critères de responsabilité

1. Domaine d'action

C'est la quantification du domaine dans lequel l'emploi a une influence. Il s'agit de caractériser l'importance que le poste peut avoir en termes financiers sur le résultat de l'entreprise. Pour évaluer cette importance, on peut utiliser la masse annuelle d'argent contrôlée par le poste (budget, chiffre d'affaires, etc.). Les 5 niveaux sont ici laissés à l'appréciation de l'entreprise mais pourraient être codifiés sur la table des valeurs (par exemple, niveau I : < 300 000 F ; niveau II : de 300 000 à 1 MF, etc.).

2. Influence sur le domaine d'action

Ce critère est indissociable du précédent. Chaque poste de l'entreprise apporte une contribution plus ou moins directe à la réalisation des objectifs de son domaine d'action, qui peut être caractérisée de la manière suivante.

Niveau I (lointaine) : par exemple, tâches de simple enregistrement ou de services accessoires.

Niveau II (contributive) : assistance à d'autres dans la conduite de leur action.

Niveau III (partagée) : participation avec d'autres (ni subordonnés ni supérieurs).

Niveau IV (primordiale) : maîtrise complète de l'enjeu ou de l'action.

3. Autonomie d'action

C'est la latitude plus ou moins grande dont dispose celui qui tient l'emploi pour réaliser ses objectifs. Par exemple, certains emplois s'exercent selon des consignes strictes et font l'objet d'un contrôle permanent par la hiérarchie ; d'autres s'exercent en fonction d'orientations stratégiques larges et font l'objet d'un contrôle de résultats annuels.

Niveau I (étroite) : emplois assujettis à des consignes très précises et étroitement supervisés.

Niveau II (normalisée) : emplois assujettis à des consignes plus générales de travail mais restant dans un cadre de procédures normalisées et soumis à un contrôle de l'avancement des travaux.

Niveau III : emplois subordonnés à des politiques fonctionnelles ou à la réalisation d'une activité de gestion définie, et soumis à des directives générales.

Niveau IV (orientée) : emplois subordonnés à une large orientation en matière de politique et d'objectifs.

Niveau V (stratégique) : emplois subordonnés à une orientation très générale en raison de leur importance, de leur complexité ou de leur influence sur les résultats de l'entreprise.

B. – Critères de compétences

La compétence exigée pour un emploi donné peut être considérée comme la résultante :

- des connaissances nécessaires pour remplir l'emploi, acquises par les études ou par l'expérience ;
- de l'aptitude aux relations humaines ;
- de l'aptitude à l'encadrement que nécessite le poste.

1. Connaissances requises

Il s'agit des connaissances professionnelles requises nécessaires pour remplir normalement l'emploi, acquises par les études ou l'expérience.

Niveau I (élémentaires).

Niveau II (professionnelles) : bonnes connaissances pratiques de certains procédés ou méthodes pour une activité généralement unique.

Niveau III (techniques) : connaissances suffisantes d'un domaine technique permettant l'assimilation de pratiques et d'usages complexes ou de théories ou de principes scientifiques.

Niveau IV (techniques supérieures) : maîtrise complète de techniques, de pratiques ou de théories, large expérience.

Niveau V (éminentes) : connaissances et autorités exceptionnelles dans une ou plusieurs disciplines.

2. Aptitude aux relations humaines

C'est la capacité réclamée par l'emploi pour, dans l'entreprise et/ou hors de l'entreprise, s'intégrer à une équipe, coopérer avec les autres, les accueillir, motiver, influencer, voire modifier les comportements.

Niveau I (normales) : implique la politesse.

Niveau II (moyennes) : poste nécessitant un bon climat de coopération interne et/ou une bonne qualité d'accueil externe.

Niveau III (importantes) : emploi pour lequel il faut comprendre, former et motiver les collaborateurs.

Niveau IV (très importantes) : capacités requises par le poste d'influencer ses collaborateurs et d'orienter leur comportement.

Niveau V (prépondérantes) : emploi impliquant une excellente capacité à influencer, motiver ou modifier les comportements.

3. Aptitude à l'encadrement ou à la coordination

C'est la capacité à exercer un contrôle, une surveillance et à coordonner des activités qui peuvent être divergentes ou même antagonistes en vue de la réalisation d'objectifs.

Niveau I (non significatives).

Niveau II (moyennes) : implique la surveillance d'une ou de plusieurs activités qui possèdent un contenu très spécifique.

Niveau III (importantes) : surveillance d'activités homogènes par leur contenu et leurs objectifs.

Niveau IV (très importantes) : coordination de fonctions associées.

Niveau V (prépondérantes) : intégration ou coordination d'activités divergentes par leur nature et leurs objectifs dans un domaine important de direction.

C. – Disponibilité ou exigences

1. Exigences de l'emploi

Ce sont uniquement les contraintes que l'emploi exige en matière de disponibilité, de déplacement ou d'astreinte.

Il s'agit d'évaluer ces besoins requis par le poste, de façon plus ou moins permanente (de l'emploi totalement sédentaire à celui qui implique des déplacements très fréquents à toute période de l'année) ou éventuellement les contraintes de pénibilité physique que nécessite le poste. Cinq niveaux sont proposés, laissés à l'appréciation de l'entreprise.

2. Exemples d'évaluation de poste

Emploi 1

Responsabilités :

Domaine d'action : très limité : 15 points

Influence : contributive : 55 points

Autonomie : normalisée : 95 points

Compétences :

Connaissances : professionnelles : 45 points

Relations humaines : moyennes : 35 points

Encadrement : moyen : 25 points

Disponibilité : moyenne : 5 points

Total : 275 points

Classement : niveau IV, agent de maîtrise.

Emploi 2

Responsabilités :

Domaine d'action : important : 110 points

Influence : partagée : 100 points

Autonomie : dirigée : 180 points

Compétences :

Connaissances : supérieures : 155 points

Relations humaines : très importantes : 75 points

Encadrement : important : 60 points

Disponibilité : prépondérantes : 65 points

Total : 745 points

Classement : niveau IX, agent de maîtrise.

SECTION 5

Avenant : Accord du 14 février 1995 relatif à l'adhésion à l'OPCA transport

Source officielle Légifrance

ART.
4

Le temps passé par ses membres à la préparation et aux réunions du conseil paritaire de la section Transports maritimes est rémunéré comme temps de travail. Les salaires et charges sociales patronales légales et conventionnelles correspondantes, les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par l'OPCA Transports dans les conditions définies par son règlement intérieur.

ART.
3

Dans le cadre de l'OPCA Transports, la section Transports maritimes fonctionne sous l'égide d'un conseil de section constitué paritairement par un représentant, titulaire ou suppléant, de chacune des organisations syndicales représentatives signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants, titulaires ou suppléants, du comité central des armateurs de France.

Le conseil de section, composé au plus de 6 membres par collège, élit un président et un vice-président alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés. Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

ART.
5

La section professionnelle Transports maritimes s'assure de l'affectation des fonds collectés conformément aux orientations et aux principes de prise en charge définis par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA Transports et appliqués par la section.

Les fonds collectés sont :

1. La contribution des entreprises au titre des formations d'insertion en alternance ;
2. La contribution au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus que celle-ci résulte :

-soit des sommes non utilisées à la date d'échéance légale ;

-soit d'une contribution volontaire des entreprises pouvant leur ouvrir le bénéfice de la mutualisation au niveau de la profession.

Les contributions de formation collectées auprès des entreprises entrant dans le champ de compétence de la section Transports maritimes sont regroupées dans un compte qui lui est propre, par nature de contribution, en application des dispositions législatives et réglementaires.

La contribution obligatoire des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle continue est gérée par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA Transports conformément à l'[article R. 964-1-4 du code du travail](#).

ART.
10

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail ainsi qu'au bureau du travail et de l'emploi maritimes de la direction des gens de mer et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles [L. 132-10](#), [L. 133-8](#) et suivants du code du travail.

ART.

Considérant les dispositions de l'article 82.1 de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel relatif à la formation, au perfectionnement professionnels, de l'article 74 de la [loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993](#) relative à l'emploi et à la formation professionnelle et du [décret n° 94-936 du 28 octobre 1994](#) relatif aux organismes collecteurs agréés ;

Considérant que l'accord du 28 décembre 1994 portant création de l'OPCA Transports, qui figure en annexe, pose le principe de son fonctionnement par sections professionnelles paritaires distinctes, ouvertes par adhésion aux branches professionnelles des activités du transport ou auxiliaires du transport,

il a été convenu ce qui suit :

ART.
9

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, peut être dénoncé dans les conditions fixées par l'[article L. 132-8 du code du travail](#).

ART.
2

Dans la mesure où l'article 4.2 de l'accord susvisé prévoit que chaque section professionnelle paritaire distincte adapte les missions générales de l'OPCA Transports en fonction de la spécificité et des orientations de la branche en matière de formation professionnelle, les missions de la section Transports maritimes sont les suivantes.

Pour ce qui concerne les contributions relatives aux formations d'insertion en alternance et les contributions mutualisées au titre du plan de formation pour les entreprises employant au moins 10 salariés et qui résultent soit des sommes non utilisées à la date d'échéance légale, soit d'une contribution globale volontaire, la section Transports maritimes :

- précise les orientations selon lesquelles les contributions des entreprises sont affectées à la prise en charge des actions de formation, y compris la formation des tuteurs lorsque nécessaire ;
- précise les priorités, les critères, les conditions de prise en charge et les modalités de financement des demandes présentées par les entreprises conformément aux principes définis par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA Transports ;
- affecte les dépenses d'information dans la limite du plafond fixé par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA Transports ;
- détermine les conditions de l'évaluation de la qualité et de la réalisation des actions de formation professionnelle dispensées par les organismes de formation.

ART.
1

Le présent accord porte adhésion à l'OPCA Transports sous réserve de l'accord de son conseil paritaire d'administration. Cette adhésion porte création d'une section professionnelle paritaire distincte dans le champ de compétence de l'OPCA Transports.

Cette section professionnelle paritaire distincte est constituée pour les entreprises relevant des codes APE suivants :

- 7101. Transports maritimes autres que de produits pétroliers ;
- 7102. Transports maritimes de produits pétroliers ;
- 7103. Navigation côtière et d'estuaire ;
- 7309. Remorquage et pilotage ;
- 7406. Activités spécifiques auxiliaires des transports maritimes.

Cette section prend le nom de section Transports maritimes.

Un exemplaire de l'accord portant création de l'OPCA Transports est annexé au présent accord.

ART.
8

Le présent accord entrera en application à compter de la date de sa signature.

ART.
7

La mise en œuvre des missions qui nécessitent une relation directe avec les entreprises est assurée dans les conditions fixées par le conseil paritaire d'administration de l'OPCA Transports.

ART.
6

Au 15 novembre de chaque année, les sommes non engagées dans les comptes de la section Transports maritimes sont mutualisées, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dans un fond commun mis en place au niveau de l'OPCA Transports, toutes sections confondues, et utilisées dans ce cadre selon les directives du conseil paritaire d'administration.

SECTION 6

Avenant : Accord du 30 juin 2011 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

La vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation dans le secteur est d'attirer, d'accueillir et de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'intégrer dans les métiers du transport maritime, et y évoluer, de les former aux métiers, de les professionnaliser et de les conduire à une qualification.

A ce titre, les entreprises affecteront les salariés en contrat de professionnalisation à des tâches en relation avec la qualification visée et donneront chaque fois que possible une priorité d'embauche sur les postes disponibles ou nouvellement créés et correspondant à la qualification acquise aux salariés ayant accompli avec succès dans l'entreprise leur contrat de professionnalisation.

ART.

8.1

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH.

ART.

8.1.1

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

La durée du contrat de professionnalisation est au minimum de 6 mois et peut être portée à un maximum de 24 mois pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ou une qualification validée par la CPNEFP.

Le contrat peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes : maternité, maladie, accident du travail, échec aux épreuves d'évaluation ou défaillance de l'organisme de formation.

Après examen des capacités de financement de l'OPCA, il est convenu que la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du contrat peuvent être portés à une durée égale à 50 % de la durée du contrat. En tout état de cause, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat devront être au minimum de 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

ART.

8.1.2

Sont prioritaires pour un contrat de professionnalisation les formations permettant :

- la préparation aux métiers du transport maritime de marchandises, notamment en matière de logistique, sécurité maritime, commerce international, réglementation douanière, langues étrangères ;
 - la préparation aux métiers du transport maritime de passagers, notamment en matière de logistique, sécurité maritime, langues étrangères, accueil des touristes, marketing et commercial ;
 - la reconversion de salariés ayant une expérience de navigant ;
 - la préparation aux métiers transverses (RH, comptabilité, commercial, informatique, juridique, etc.).
- D'autres priorités pourront être définies ultérieurement si nécessaire par la CPNEFP.

ART.

8.2

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 80 % du Smic.

Pour les personnes âgées de moins de 26 ans titulaires d'un bac pro, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV, cette rémunération ne peut être inférieure à 90 % du Smic.

Les titulaires âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic, sans que celle-ci soit inférieure à 90 % du salaire minimum conventionnel.

ART.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée aux évolutions technologiques et organisationnelles et en priorité aux salariés ayant les premiers niveaux de qualification, quel que soit leur âge.

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- des diplômes, titres ou certificats homologués spécifiques à la branche du transport maritime ou à ses services connexes. Par services connexes, il est entendu les métiers du transport et de la logistique, les métiers d'accueil, des services commerciaux, de gestion des entreprises et des ressources humaines, nouvelles technologies, etc. ;
- diplômes et titres homologués non spécifiques au transport maritime et à ses services connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche ;
- des compétences essentielles à l'évolution professionnelle du salarié, compte tenu du contexte de chaque entreprise (par exemple, la maîtrise d'une langue étrangère dans les groupes opérant au niveau international, la maîtrise des règles sécurité face aux risques chimiques ou explosifs pour les navires pétroliers ou chimiques, les compétences pour l'accueil de voyageurs dans les navires touristiques/ferries, etc.).

ART.**7.1**

Cette période est ouverte notamment :

- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une présence de 1 an dans leur entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ou une affection de longue durée ;
- aux travailleurs handicapés et assimilés ;
- aux salariés souffrant d'une inaptitude totale ou partielle, notamment aux navigants appelés à se reconvertir sur un métier sédentaire ;
- aux salariés détenant une qualification insuffisante dans leur emploi au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. La CPNEFP peut au regard de l'évolution prospective des emplois et métiers préciser les qualifications et emplois concernés.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre de participer aux formations suivantes :

- formations permettant aux salariés de perfectionner leurs connaissances des spécificités du monde maritime, de ses enjeux économiques, des spécificités de gestion et de sa réglementation ;
- formations favorisant l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois et métiers. Afin de favoriser l'employabilité des salariés tout au long de leur carrière professionnelle, les employeurs doivent à titre préventif développer des compétences des salariés dont l'emploi est menacé par les évolutions technologiques ou des structures des entreprises ;
- formations permettant l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- formation accompagnant le reclassement de salariés dont l'emploi est supprimé ;
- formations permettant à un salarié expérimenté de partager son expertise, de transmettre ses connaissances et expériences dans le cadre d'un rôle de tuteur et/ou de formateur.

Les parties signataires confient à la CPNEFP le soin d'examiner et de proposer les ajustements nécessaires aux salariés et actions prioritaires.

ART.
7.2

La durée minimale de formation des périodes de professionnalisation est de 50 heures ⁽¹⁾. Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et peuvent être déterminés en tenant compte, notamment, des conclusions soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences, soit d'une action de validation des acquis de l'expérience.

La période de professionnalisation se déroule, en principe, pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération. Toutefois, elle peut être réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- soit à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF. Le temps de formation peut, sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, excéder les heures de DIF, sans pouvoir dépasser 80 heures par année civile ;
- soit à l'initiative de l'employeur dans le plan de formation, après accord écrit du salarié.

Lorsque la formation a lieu hors temps de travail :

- le salarié bénéficie d'une allocation de formation établie conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondante à l'emploi occupé.

La CPNEFP examine et propose éventuellement des ajustements nécessaires quant à la durée de formation, au public concerné ainsi qu'aux actions proposées pour la période de professionnalisation.

(1) La première phrase du premier alinéa de l'article 7.2 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-5-1 du code du travail.

(Arrêté du 17 octobre 2013 - art. 1)

ART.
10.1

Les parties signataires s'inscrivent dans le cadre des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Les parties signataires souhaitent également favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel. Ils conviennent ainsi que le calcul des droits au DIF pour les salariés à temps partiel fait l'objet d'une majoration de 15 % au moment de l'exercice du droit. Le montant des droits acquis au titre du DIF ne peut dépasser 120 heures.

ART.
10.2

Conscientes que le niveau de formation des personnes handicapées est statistiquement insuffisant pour leur insertion p, les parties signataires entendent favoriser leur accès à la formation et le développement de leurs compétences. Par ailleurs, le handicap survenant souvent en cours de carrière professionnelle, les parties signataires rappellent l'importance de la construction en amont de parcours professionnel de reconversion pour les salariés dont le handicap impose à terme un changement d'emploi.

A cette fin, les personnes reconnues handicapées par la CDAPH bénéficieront d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de DIF au moment de l'exercice du droit. Cette majoration pourra être cumulée avec la majoration spécifique de 15 % attribuée aux salariés à temps partiel.

Les parties signataires incitent enfin les entreprises à recourir à la période de professionnalisation comme un instrument majeur d'accompagnement de l'adaptation à l'emploi des salariés handicapés.

ART.

9.1

Les contrats et périodes de professionnalisation doivent correspondre aux besoins réels des bénéficiaires.

L'OPCA prend en charge, en fonction des priorités fixées au présent accord et complétées par la CPNEFP ainsi que de ses capacités de financement :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation ;
- ainsi que les actions de tutorat assurées par les entreprises d'armement maritime.

Dans le cas où il souhaiterait avoir la possibilité de demander un concours financier au fonds national, l'OPCA se conformera à la définition du coût moyen de contrat établi par le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP).

Les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des contrats et des périodes de professionnalisation sont définis sur la base du barème figurant en annexe I au présent accord.

Toutefois, ces forfaits et modulations établis en début d'exercice dans le cadre d'un budget prévisionnel et estimatif pourront être révisés en cours d'exercice au vu de l'avancement de l'utilisation des fonds pour répondre à une meilleure gestion des fonds mutualisés dans le cadre des priorités définies par le présent accord et la CPNEFP.

Par ailleurs, les conseils paritaires de l'OPCA pourront proposer la révision des forfaits horaires d'un montant modulé tenant compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations.

Si les dépenses exposées par les employeurs sont supérieures au forfait horaire, les excédents peuvent être imputés sur le plan de formation de l'entreprise.

ART.

9.2

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier des contrats et périodes de professionnalisation.

Les entreprises devront ajuster la charge de travail du tuteur et prendre en charge les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Les parties signataires invitent également les entreprises de la branche à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutorial exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction de tuteur dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat sont prises en charge par l'OPCA pour un montant, fixé par voie réglementaire, forfaitaire par tuteur, ou personne assurant une fonction de tuteur, dans la limite d'une durée maximale de 6 mois. Dans le cas où le tuteur doit recevoir une formation le préparant à sa fonction, une participation, fixée par voie réglementaire, par heure de formation au tutorat, pour une durée maximale de 40 heures, est versée à l'entreprise par l'OPCA. Ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle.

ART.

1.1

Le présent accord concerne les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

Le présent accord a la nature d'avenant de révision des accords de branche suivants :

- l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de navigation maritime du 30 mai 2005 ;
- l'avenant à l'[accord du 30 mai 2005](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de navigation maritime du 5 mai 2009 ;
- l'accord relatif aux contrats de professionnalisation maritime et aux qualifications professionnelles éligibles du 8 février 2005.

Lors de son entrée en vigueur, sauf mention contraire, le présent accord se substitue de plein droit aux dispositions prévues dans les accords cités ci-dessus pour le personnel sédentaire. Il est précisé que le personnel navigant fait l'objet d'un accord distinct.

Les accords remplacés ou demeurant en vigueur figurent en annexe du présent texte à titre informatif.

ART.

1.2

Le présent accord est d'une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de son dépôt conformément à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux [articles L. 2231-5 et L. 2261-15 du code du travail](#).

ART.
1.3

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute demande de révision, totale ou partielle de l'accord par l'une des parties signataires devra être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive. Elle devra être accompagnée d'un projet d'amendement des dispositions dont la révision est demandée. L'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sera invité à négocier sur les propositions à réviser. Ces négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par le dernier récipiendaire. L'accord portant révision du présent texte peut être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires du présent accord conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART.
1.4

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail moyennant un préavis de 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant la date de dépôt de la dénonciation auprès des services de l'administration du travail. Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Au vu de l'état d'avancement des négociations, les partenaires sociaux pourront unanimement convenir de prolonger le délai de survie de la convention collective. L'auteur de la dénonciation devra la notifier à l'ensemble des organisations signataires de l'accord dans le respect de la réglementation applicable. La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord. La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord.

ART.

Considérant la réforme des règles générales en matière de formation professionnelle par les accords interprofessionnels des 7 janvier et 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, Les partenaires sociaux entendent compléter et adapter les règles de la formation professionnelle aux spécificités des métiers sédentaires des entreprises de navigation. En complément des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables, le présent accord détermine les priorités en matière de formation et les aménagements que les partenaires sociaux souhaitent apporter aux outils de la formation professionnelle continue.

ART.

Annexe I

Modalités de prise en charge par l'OPCA

La participation à la formation de l'OPCA est définie comme suit :

- 7,50 € forfaitaires par heure de formation pour les formations relevant de l'enseignement professionnel jusqu'au niveau BTS ;
- 9,50 € forfaitaires par heure de formation pour les formations supérieures au niveau BTS et présentant un caractère en relation directe avec les métiers de l'armement maritime.

Ces forfaits couvrent l'ensemble des dépenses pédagogiques engagées par l'entreprise au titre du contrat et des périodes de professionnalisation [\(1\)](#).

Concernant les frais de formation engagés au titre du DIF, les signataires conviennent de confier à la section technique paritaire de l'OPCA le soin de fixer le montant de prise en charge par l'OPCA.

Concernant la participation aux frais de transport et d'hébergement, la participation de l'OPCA est définie comme suit :

- pour tout déplacement, aller et retour, supérieur à 50 km une participation forfaitaire de 50 € par jour
- et pour tout déplacement au-delà de 100 km, une participation forfaitaire de 140 € par jour.
- ces montants de prise en charge pourront être révisés par la CPNEFP.

(1) Le deuxième alinéa de l'annexe I est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-79 du code du travail.

(Arrêté du 17 octobre 2013 - art. 1)

ART.

Les parties signataires souhaitent souligner l'importance des dispositifs permettant, en amont de l'action de formation, d'identifier les besoins de formation et de définir les orientations professionnelles des salariés.

A ce titre, elles encouragent et recommandent, au sein des entreprises, la mise en œuvre des entretiens professionnels, ainsi que du passeport formation, le recours au bilan de compétences et la poursuite des actions de validation des acquis de l'expérience.

Toutefois, elles laissent aux entreprises le soin d'organiser les modalités de mise en œuvre et le contenu des entretiens professionnels, ainsi que le contenu du passeport formation.

ART.**3.1**

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

Le bilan de compétences est mis en œuvre conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée par l'OPACIF (2) auquel l'employeur verse sa contribution du congé individuel de formation. L'OPACIF fournit au salarié la liste des organismes qu'il a agréés pour la réalisation des congés de bilan de compétences.

(2) Organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation.

ART.**3.2**

Tout salarié dans le cadre d'une démarche individuelle, peut demander à bénéficier d'une VAE, mise en œuvre pendant ou en dehors du travail.

Les partenaires sociaux encouragent le personnel d'encadrement lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien individuel professionnel :

- à favoriser les bilans de compétences en vue d'une VAE ;
- à les informer sur les parcours de formation existants, les diplômes ou certifications de qualification professionnelle nécessaires à des évolutions, notamment au travers des documents d'informations édités par l'organisme collecteur.

Le salarié peut engager une action de VAE :

- dans le cadre du plan de formation ;
- d'un congé spécial ;
- du droit individuel à la formation ;
- d'une démarche personnelle en dehors du temps de travail à ses frais.

La CPNEFP examinera en lien avec l'OPCA désigné par la branche les actions d'accompagnement à même d'orienter les salariés sur les titres et certifications existantes en lien avec les métiers de la branche.

ART.**2.1**

Afin de tenir compte des spécificités propres à chaque type d'emploi, il existe une CPNEFP des personnels sédentaires et une CPNEFP des personnels navigants. Les membres de ces commissions sont respectivement ceux des commissions paritaires des personnels sédentaires et navigants. La présidence des CPNEFP est assurée dans les mêmes conditions que celles des commissions paritaires. Elles se réunissent au moins une fois par an.

La CPNEFP est composée paritairemment de la manière suivante et sous réserve de dispositions particulières dans l'accord relatif au défraiement des organisations syndicales :

- un représentant par organisation syndicale représentative (1) ;
- et un nombre égal de représentant patronaux.

Les CPNEFP examinent pour chaque catégorie de personnel les concernant les éléments statistiques et d'information relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle dans la branche, en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers.

Les conclusions que tirent les CPNEFP de ces travaux en matière de priorité de formation sont mises à la disposition des entreprises, des institutions représentatives du personnel et de l'OPCA.

Les CPNEFP procèdent à l'évaluation des besoins en formation, notamment en rapport avec l'évolution technologique des navires et l'apparition de nouvelles formations et de nouveaux moyens de formation. Elles examinent tous les aspects et moyens mis en œuvre de la formation professionnelle dans les entreprises. Elles formulent à cet effet toute observation et proposition qu'elles jugent utiles au développement de la formation.

(1) Sous réserves des dispositions mentionnées dans les accords relatifs au défraiement des organisations syndicales.

ART.
2.2

La branche s'est dotée d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont les rôles et missions sont définies par accord figurant en annexe.

L'ensemble des frais de fonctionnement de l'observatoire de métiers est pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation. [\(1\)](#)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.

(Arrêté du 17 octobre 2013 - art. 1)

ART.
2.3

La contribution au FPSPP est prélevée sur la contribution due au titre de la professionnalisation à hauteur de 80 % de son montant.

ART.
2.4

La branche désigne par accord distinct l'organisme collecteur des fonds de formation au titre de la professionnalisation.

Ces fonds seront gérés par une section paritaire dédiée à la branche, souveraine en matière d'affectation des fonds dans les conditions prévues par le présent accord. [\(1\)](#)

L'OPCA fournira à la section paritaire annuellement le bilan de la collecte et des dépenses au titre de la professionnalisation pour l'ensemble de la branche, par type et par entreprise.

L'OPCA mettra à la disposition des entreprises de la branche couvertes par le présent accord des interlocuteurs dédiés et experts, chargés d'accompagner, de conseiller et de faciliter leurs démarches pour une utilisation optimale des fonds disponibles pour concourir aux objectifs du présent accord. [\(2\)](#)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2.4 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 17 octobre 2013-art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 2.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 17 octobre 2013 - art. 1)

ART.
4.1

Le projet de plan de formation est établi sur la base des orientations de formation établies par chaque entreprise.

Les entreprises tiennent compte pour ce faire des orientations suivantes pour le personnel sédentaire :

- maintien et développement de l'excellence technique et opérationnelle, compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles ;
- développement de l'employabilité du salarié tout au long de la vie, notamment en favorisant l'acquisition de qualifications ou de compétences nouvelles permettant une évolution professionnelle dans son métier ou vers des métiers en développement dans la branche ;
- accompagnement des jeunes pour leur permettre de compléter leur formation initiale et leur intégration dans l'entreprise.

ART.
4.2

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différentes actions de formation, les entreprises veilleront à informer les salariés sur la politique, les outils et les offres de formation. Elles s'attacheront également à recueillir les besoins des salariés pour leur proposer une évolution professionnelle ou une évolution de leur métier.

ART.
4.3

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

ART.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés répondant aux conditions légales peuvent bénéficier, à leur initiative, et à titre individuel, d'un droit à l'absence pour suivre une formation. Il s'agit du congé individuel de formation (CIF), qui se déroule indépendamment du plan de formation et du DIF pour notamment :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à des activités sociales, associatives et culturelles ;
- préparer un examen pour l'obtention d'un diplôme.

Les partenaires sociaux décident que les organismes collecteurs doivent appliquer les priorités suivantes en cas de demandes simultanées de CIF pour les salariés de la branche :

- formation dans le domaine maritime ;
- formation pour passer un examen ou obtenir un diplôme ;
- bilan de compétences ;
- acquisition d'une qualification professionnelle permettant une évolution statutaire (agent de maîtrise ou cadre).

Dans la mesure des moyens de leur service formation, les entreprises orienteront les salariés demandeurs vers les organismes de formation et les aideront à constituer le dossier administratif.

ART.

Afin que le salarié soit acteur de son évolution professionnelle, le DIF lui permet de bénéficier dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles, à son initiative, d'actions de formation pour l'acquisition, l'enrichissement ou le perfectionnement de ses compétences et de sa qualification.

ART.**5.1**

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'élaborer, en parallèle à la démarche du plan de formation, une liste des formations conseillées dans le cadre du droit individuel à la formation au vu des évolutions des métiers de l'entreprise. Cette liste est tenue à la disposition des membres du comité d'entreprise et/ou de sa commission formation, dans le cadre des discussions sur le plan de formation.

Les parties signataires décident des priorités suivantes pour l'accès aux fonds mutualisés gérés par l'OPCA pour le financement du DIF.

Sont prioritaires au niveau de la branche les salariés suivants :

- salariés détenant un diplôme inférieur au niveau IV ;
- salariés souhaitant développer leurs compétences en vue, notamment, d'une promotion ou d'un changement de métier ;
- salariés occupant un emploi ne nécessitant pas une qualification élevée et menacé par les évolutions technologiques ou organisationnelles ;
- salariés de retour d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation ;
- salariés pour lesquels une action de formation permet d'anticiper ou faciliter le reclassement ou la reconversion, notamment les salariés ayant un handicap, des restrictions d'aptitude ou une inaptitude partielle ou totale.

Par ailleurs, les formations professionnelles suivantes sont prioritaires :

- les formations référencées au plan de formation ou inscrites sur la liste des formations conseillées par l'entreprise pour le DIF ;
- les formations du domaine de l'efficacité personnelle et professionnelles ;
- l'apprentissage des langues étrangères à finalité professionnelle ;
- l'amélioration de l'expression écrite et orale (développement des qualités rédactionnelles, des aptitudes à la synthèse et à la production de tous types de documents professionnels) ;
- l'acquisition et le perfectionnement des compétences comportementales notamment managériales (motivation, animation, encadrement, gestion) y compris les modules de connaissance de soi, de l'efficacité professionnelle, de gestion du temps ou d'accompagnement dans les situations d'encadrement sensibles ; une attention particulière sera apportée au management de la diversité culturelle, générationnelle... ;
- l'acquisition et le perfectionnement des technologies de l'information et de la communication, tant bureautiques que sur les systèmes informatiques (logiciels, systèmes d'information, nouveaux outils...) ;
- l'accompagnement des salariés en formation ou en période d'intégration ou d'adaptation professionnelle en tant que tuteurs, formateurs et/ou instructeurs (coaching) ;

Les parties signataires s'accordent pour confier à la CPNEFP le soin d'examiner et de proposer les ajustements nécessaires aux salariés et actions prioritaires.

ART.

5.2

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord écrit avec son employeur.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part de l'OPACIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge de son congé individuel de formation (CIF) sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par l'OPACIF et la branche. A cette fin, les priorités retenues par la branche seront portées à la connaissance de ce dernier.

La mise en œuvre du DIF peut être effectuée en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié. Les heures de formation accomplies durant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération normale du salarié.

Le salarié bénéficie de la prise en charge des frais de formation, ainsi que, lorsque la formation est effectuée hors du temps de travail, du versement d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire horaire net de référence du salarié.

ART.

5.3

La rémunération pendant la formation (salaire en cas de formation sur temps de travail ou allocation pour une formation hors temps de travail) reste à la charge de l'employeur et est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue.

L'OPCA désigné par la branche prend en charge :

- les coûts pédagogiques ;
- les frais annexes de transport et d'hébergement pour tout déplacement, aller et retour, supérieur à 50 km.

Des plafonds sont arrêtés chaque année par le conseil d'administration de l'OPCA.

Avenant : Accord du 30 juin 2011 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par le champ d'application défini dans les conventions collectives du personnel sédentaire et du personnel navigant des entreprises de navigation maritime.

Le présent accord définit les rôles et missions de l'observatoire de la branche. Il annule et remplace les précédents accords et leurs avenants portant sur le même objet.

Le présent accord est annexé à l'accord formation du personnel sédentaire et à l'accord formation du personnel navigant.

ART.

2

Le présent accord est d'une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de son dépôt conformément à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#) et au plus tôt entrera en même temps que les accords formations du personnel sédentaire et du personnel navigant.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux [articles L. 2231-5 et L. 2261-15 du code du travail](#).

ART.

3

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute demande de révision, totale ou partielle du présent accord par l'une des parties signataires devra être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive. Elle devra être accompagnée d'un projet d'avenant des dispositions dont la révision est demandée.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sera invité à négocier sur les propositions à réviser. Ces négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par le dernier récipiendaire.

L'accord portant révision du présent texte peut être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires du présent accord conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART.

4

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail moyennant un préavis de 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant la date de dépôt de la dénonciation auprès des services de l'administration du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Au vu de l'état d'avancement des négociations, les partenaires sociaux pourront unanimement convenir de prolonger le délai de survie de la convention collective.

L'auteur de la dénonciation devra la notifier à l'ensemble des organisations signataires de la convention dans le respect de la réglementation applicable.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord.

ART.

5

L'observatoire permet à la branche d'acquérir, pour chaque catégorie de personnels, une meilleure visibilité quantitative et qualitative sur l'évolution des emplois et métiers des différentes activités du secteur. Il est positionné au niveau national mais ses travaux doivent, tant que faire se peut, intégrer des logiques régionales et de bassins d'emplois. Il s'appuie notamment sur les contrats d'objectifs régionaux. Il accompagne la politique de la branche dans la compréhension et l'anticipation des évolutions se produisant au plan international et plus particulièrement européen.

Il diligente toute enquête nécessaire à son objet :

– pour les personnels navigants : une convention est passée entre l'observatoire et la direction des affaires maritimes (DAM) en garantissant le traitement anonyme des données. Le comité spécialisé de la formation professionnelle fournit à l'observatoire les éléments quantitatifs et qualitatifs nécessaires à sa réflexion sur l'emploi et les métiers des personnes navigants. Ces éléments sont complétés par ceux fournis par la commission technique paritaire de l'OPCA ;

– pour les personnels sédentaires : les résultats de l'enquête annuelle entreprise des services d'études statistiques du ministère de l'écologie et de l'INSEE et l'enquête annuelle diligentée par armateurs de France auprès de ses adhérents constituent la source première d'information. Ces enquêtes sont complétées par les éléments fournis par l'OPCA en matière de formation des personnels sédentaires.

ART.
5.1

Les CPNEFP déterminent les orientations et les travaux de l'observatoire à qui il rend compte. Les missions de l'observatoire sont :

- de proposer des études qu'il peut réaliser lui-même ou confier à un organisme extérieur ;
- d'orienter les travaux dans un but prospectif pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation définie par les dispositions légales et réglementaires ;
- de préconiser le budget prévisionnel correspondant y compris les financements nécessaires pour le fonctionnement de l'observatoire et les études à mener ;
- de veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication aux organismes paritaires de la branche, aux chefs d'entreprise et aux instances représentatives du personnel.

ART.
5.2

Représentants ayant voix délibérative :

- un représentant, ou son suppléant, par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et représentée aux CPNEFP sédentaires et navigants ;
 - un nombre égal de représentants, ou leurs suppléants, désignés par les organisations professionnelles représentant les employeurs.
- Invités permanents avec voix consultative :

- le directeur des affaires maritimes ou son représentant ;
- le directeur de l'OPCA ou son représentant.

Peuvent également être invitées avec voix consultative toutes personnes qualifiées pour leur compétence ou leur expertise.

ART.
5.3

L'observatoire élit parmi ses membres un bureau composé :

- d'un président ;
- d'un trésorier ;
- de deux vice-présidents.

Le président et le trésorier appartiennent alternativement et nécessairement à des collèges différents. Les deux vice-présidences sont également réparties entre les deux collèges.

Le bureau est élu pour 2 ans. Il exécute les missions qui lui sont confiées et est force de proposition à la CPNEFP et l'observatoire.

L'observatoire se réunit chaque fois que nécessaire à la demande de son président ou de la majorité des membres et au minimum une fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et ayant voix délibérative.

La participation aux travaux de l'observatoire est considérée comme du temps de travail effectif. Le remboursement des frais encourus pour y participer est effectué par l'OPCA dans les conditions prévues pour les réunions paritaires de cet organisme.

ART.
5.4

Les ressources financières de l'observatoire sont constituées par toutes les participations autorisées par les dispositions légales et réglementaires.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 1 du 18 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent avenant modifie l'accord relatif à la formation professionnelle du personnel sédentaire du 30 juin 2011 dans les conditions définies ci-après.

A l'exception de ces points, les autres dispositions demeurent inchangées.

Par cet avenant, les partenaires sociaux souhaitent acter leur volonté de préserver la pérennité des fonds de la professionnalisation, d'encadrer l'usage qui en est fait dans l'intérêt des entreprises et des salariés qui en bénéficient.

ART.

2

L'article 2.2 de l'accord de branche est modifié comme suit :

« La contribution au FPSPP est prélevée sur la contribution due au titre de la professionnalisation à hauteur de 80 % de son montant. »

ART.

3

Le droit individuel à la formation ouvre droit à une prise en charge de 30 € de l'heure de la part de l'OPCA conformément à la décision de son conseil d'administration.

ART.

4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il entre en vigueur à compter du 1er janvier 2014.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 3 du 1er juillet 2014 relatif au travail à temps partiel

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'[article L. 3123-14-1 du code du travail](#) dispose que la durée minimale du travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Une durée inférieure peut être fixée à la demande du salarié ou si un accord de branche le prévoit sous réserve de respecter certaines conditions. Par conséquent, compte tenu de la nécessité d'allier le respect des droits des salariés aux réalités économiques de l'entreprise, il est apparu nécessaire aux organisations syndicales et à Armateurs de France de négocier le présent accord pour déterminer les conditions dans lesquelles il est envisageable de déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou équivalent.

Les dispositions ci-après sont insérées dans la convention collective sous un nouveau chapeau intitulé « Travail à temps partiel ».

7.2. Travail à temps partiel

La durée minimale du travail à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou équivalent, sauf dans les cas déterminés ci-après. De manière générale, conformément aux dispositions légales, le contrat de travail du salarié à temps partiel doit notamment mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il précise également les cas et conditions d'une modification éventuelle de cette répartition ainsi que les jours de la semaine ou les semaines du mois qui pourraient être travaillés.

Les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires est possible sont :

- le surcroît temporaire d'activité ;
- l'absence d'un ou de plusieurs salariés ;
- la réorganisation des horaires collectifs du service ;
- les impératifs indépendants de la volonté de l'employeur visés à l'article 7.2.2.

Les périodes de travail inférieures à 2 heures et les coupures journalières supérieures à une par jour ou à 2 heures devront faire l'objet d'un accord d'entreprise qui précisera l'application et les compensations.

A l'intérieur de cette répartition, le salarié est informé par écrit de ses horaires quotidiens de travail. L'employeur lui notifie ses horaires sur un planning au début de l'exécution du contrat et avant toute modification, ou toute autre modalité fixée par lui.

Les salariés à temps partiel, sous réserve des règles applicables au prorata du temps de travail, disposent des mêmes droits que les salariés à temps plein en matière de promotion, de carrière et de formation.

7.2.1. Dérogation à la demande du salarié

L'[article L. 3123-14-2 du code du travail](#) prévoit que la durée du travail peut, avec l'accord de l'employeur, être inférieure au plancher légal à la demande du salarié et dans les cas suivants :

- soit pour faire face à des contraintes personnelles telles que pour raisons de santé, charges de famille, une activité associative ou s'il poursuit des études au-delà de 26 ans ;
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre un temps plein ou au moins une durée de 24 heures hebdomadaires.

La demande du salarié est écrite et motivée.

La journée de travail et la demi-journée sont définies au niveau de l'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Elle tient compte des particularités d'organisation du travail. A défaut, la journée s'entend comme étant celle de l'horaire collectif de travail applicable dans l'entreprise pour les salariés à temps plein. La demi-journée s'entend comme la période située avant ou après la pause attribuée aux salariés à temps plein pour déjeuner.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Lorsque la demande de travailler moins de 24 heures hebdomadaire ou équivalent émane du salarié, le retour à un emploi d'une durée au moins égale à 24 heures est, en raison des conséquences qu'il peut avoir sur l'organisation du travail, subordonné à l'accord de l'employeur.

7.2.2. Dérogation à la demande de l'employeur

Conformément aux [articles L. 3123-14-3 et L. 3123-14-4 du code du travail](#), les entreprises ont la possibilité de déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou équivalent et de proposer des contrats d'une durée inférieure.

Pour déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou équivalent, les dispositions de branche doivent comporter des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités.

La journée et la demi-journée sont définies de manière identique aux dispositions de l'article 7.2.1.

En tout état de cause, la durée du travail hebdomadaire ou équivalent ne peut être inférieure à 17,5 heures par semaine ou équivalent. Néanmoins, lorsque des situations particulières d'entreprises le justifient, un accord d'entreprise peut abaisser ce plancher dans la limite de 10 heures par semaine ou équivalent. Les accords dérogeant à la durée de 17,5 heures sont transmis à la commission paritaire de branche pour information.

Les métiers susceptibles d'être concernés par la dérogation à la durée minimale du travail sont :

- agents d'accueil et de sécurité ou assimilés ;
- personnel commercial de gare maritime et bagagistes ou assimilés ;
- manutentionnaires et caristes ou assimilés ;
- lamaneurs ou assimilés ;
- personnel concourant directement à l'exploitation à terre des navires (gardiennage, nettoyage notamment) ;
- personnel en charge de l'entretien et du nettoyage des bureaux.

Garanties apportées aux salariés travaillant moins de 24 heures :

Pour les salariés travaillant moins de 24 heures hebdomadaires ou équivalent, l'employeur doit a minima respecter les garanties définies ci-après. De manière générale, les partenaires sociaux définissent la régularité comme étant le respect d'une certaine fixité dans les horaires de travail. Des modifications sont possibles mais ne sauraient être aussi fréquentes que pour les salariés travaillant au moins 24 heures hebdomadaires ou équivalent. Ainsi, le salarié travaillant moins de 24 heures ou équivalent peut refuser deux fois par an, sans justification, une modification de ses horaires de travail.

Afin de permettre au salarié de pouvoir trouver un autre emploi et d'assurer une certaine régularité des horaires :

Sauf impératifs indépendants de la volonté de l'employeur (par exemple : déroutage du navire, tempête), et sous réserve du droit refus légitime du salarié conformément à l'[article L. 3123-24 du code du travail](#) qui prévoit notamment une possibilité de refus lorsque le changement n'est pas compatible avec une période d'activité chez un autre employeur, les horaires de travail des demi-journées de travail ne pourront être modifiés que sur la même demi-journée et l'organisation sur une demi-journée habituellement non travaillée nécessite l'accord du salarié.

Les horaires de travail organisés sur des journées complètes ne peuvent être déplacés sur des journées habituellement non travaillées qu'avec l'accord du salarié.

Lorsque la journée de travail comporte au moins une demi-journée complète de travail, la seconde ne peut être inférieure à 2 heures.

Pour les salariés travaillant des journées complètes de 7 heures minimum, la garantie permettant de cumuler un autre emploi est respectée en limitant le nombre de journées complètes travaillées par semaine (3 à défaut d'accord d'entreprise).

7.2.3. Heures complémentaires

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée contractuelle du travail. Le salaire horaire des heures complémentaires est majoré de 10 %. Pour les salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures hebdomadaires, les heures complémentaires doivent être réalisées sur les mêmes demi-journées ou journées. Sauf accord du salarié, elles ne peuvent empiéter sur les journées habituellement non travaillées.

7.2.4. Cumul d'emplois

Il est rappelé que le salarié qui cumule un autre emploi est tenu d'en informer son employeur. Il est en effet interdit de cumuler plusieurs emplois dépassant au total 48 heures de travail effectif par semaine. Cette information est nécessaire à la bonne organisation du travail. En effet, un salarié justifiant d'une situation de cumul d'emplois peut refuser légitimement une modification des horaires de travail sur des plages où il est employé dans une autre entreprise.

Le contrat de travail, à l'embauche, prévoit une clause qui alerte le salarié sur l'obligation d'informer son employeur de son éventuelle situation de cumul d'emplois au regard de cette réglementation.

ART. 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

Il sera applicable dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et pour une durée indéterminée.

Un bilan de l'accord sera réalisé un an après son entrée en vigueur.

Avenant : Accord du 16 décembre 2014 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 3.1

Le plan de formation est établi sur la base des orientations de formation établies par chaque entreprise.

Les entreprises tiennent compte pour ce faire des orientations suivantes pour le personnel sédentaire :

- maintien et développement des compétences technique et opérationnelle, compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles ;
- développement de l'employabilité du salarié tout au long de la vie, notamment en favorisant l'acquisition de qualifications ou de compétences nouvelles permettant une évolution professionnelle dans son métier ou vers des métiers en développement dans la branche ;
- accompagnement des jeunes pour leur permettre de compléter leur formation initiale et leur intégration dans l'entreprise.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différentes actions de formation, les entreprises veilleront à informer les salariés sur la politique, les outils et les offres de formation. Elles s'attacheront également à recueillir les besoins des salariés pour leur proposer une évolution professionnelle ou une évolution de leur métier.

ART. 3.2

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié d'un projet professionnel pouvant donner lieu en particulier à la réalisation d'actions de formation.

Le bilan de compétences est mis en œuvre conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La prise en charge financière du congé de bilan de compétences est assurée dans le cadre du congé individuel de formation. L'organisme compétent fournit au salarié la liste des organismes qu'il a agréés pour la réalisation des congés de bilan de compétences.

ART. 3.3

A compter du 1er janvier 2015, le dispositif du droit individuel à la formation (DIF) disparaît. Il est remplacé par le compte personnel de formation (CPF).

Le financement du CPF est assuré conformément à l'article 3.10 du présent accord à compter du 1er janvier 2016 (masse salariale 2015).

Les dispositions suivantes sont prises en application des [articles L. 6323-1](#) et suivants du code du travail.

ART. 3.3.1

Les droits acquis par le salarié au titre du DIF jusqu'au 31 décembre 2014 sont mobilisables jusqu'au 1er janvier 2021 selon les règles applicables au CPF.

A compter du 1er janvier 2015, ces heures pourront être mobilisées dans le cadre du CPF dans la limite d'un plafond global de 150 heures.

Ces droits peuvent être utilisés dans les mêmes conditions que les heures acquises au titre du CPF.

Avant le 31 janvier 2015, chaque entreprise fournit aux salariés un récapitulatif des heures de DIF acquises au 31 décembre 2014.

ART. 3.3.2

Le compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps plein pendant 5 ans (120 heures). Il est ensuite alimenté par un crédit de 12 heures par année de travail à temps plein pendant 3 ans pour atteindre le plafond de 150 heures. Ces dispositions sont sans préjudice de l'article 2.3 sur l'entretien professionnel.

Les droits des salariés à temps partiel ou employés une partie de l'année sont réduits pro rata temporis.

Les périodes 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 un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, l'employeur a la faculté, dans le cadre de sa politique de formation, de prévoir un abondement supplémentaire du CPF de ses salariés. L'abondement, qui n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond de 150 heures, ne saurait financer la totalité de la formation suivie par le salarié.

ART.

3.3.3

Le CPF permet de suivre des formations qui doivent nécessairement :

- soit relever du socle de connaissances et de compétences déterminé par décret ;
- soit être sanctionnées par un titre inscrit au registre national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit être sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) ;
- soit être sanctionnées par les certifications correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle inscrites à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (code de l'éducation) ;
- soit concourir à l'accès à la qualification de personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et l'AGEFIPH ;
- soit être destinées à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

La formation doit, en outre, figurer sur la liste des priorités de formation définies ci-après.

Le salarié peut également se référer aux listes qui seront établies au niveau national par le conseil paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation ou au niveau régional par le conseil paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation de la région où travaille le salarié.

La liste des formations éligibles est établie par la CPNE. Elle devra se réunir au moins une fois par an pour amender, si nécessaire, la liste des formations éligibles au CPF.

La CPNE définit les formations éligibles dans le cadre suivant : les formations prioritaires sont celles qui correspondent aux métiers du transport et de la logistique, des services maritimes et aux métiers supports nécessaires.

ART.

3.3.4

L'utilisation du CPF hors temps de travail n'est pas soumise à l'accord préalable de l'employeur et n'ouvre pas droit à l'allocation formation.

L'utilisation du CPF en tout ou partie pendant le temps de travail est soumise à l'accord préalable de l'employeur. Cet accord porte sur le contenu et le calendrier de la formation. Les demandes de formation de moins de 6 mois doivent être faites avec au moins 60 jours de délai. Au-delà de 6 mois, le délai est de 120 jours. A défaut, la prise en charge sera refusée.

L'accord de l'employeur sur le contenu n'est pas nécessaire lorsque la formation est financée :

- au titre des heures visées à l'article 3.9 du présent accord ;
- au titre des formations relevant du socle de connaissances et de compétences ou de l'accompagnement à la VAE ;
- ainsi que dans les cas prévus par un accord d'entreprise.

L'employeur doit notifier sa réponse par écrit dans un délai de 30 jours calendaires. L'absence de réponse vaut acceptation.

Le salarié est seul juge de l'opportunité d'utiliser son CPF sans avoir à en justifier auprès de son employeur.

ART.

3.3.5

Les autres dispositifs de la formation professionnelle peuvent être mobilisés en complément du CPF dans les conditions légales et réglementaires.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation pour compléter le financement d'un congé individuel de formation, l'organisme gérant le CIF prend en charge les frais pédagogiques associés au congé individuel de formation, et obtient le financement de ces frais par le FPSPP à due concurrence des heures CPF utilisées, dans la limite des ressources du FPSPP affectées à ce financement dans la convention-cadre qui le lie avec l'Etat, selon les modalités déterminées au [4° de l'article L. 6332-21 du code du travail](#).

ART.

3.3.6

Hors des cas visés à l'article 3.3.7, les frais de formation sont pris en charge par l'OPCA. Lorsque le salarié mobilise son CPF dans le cadre d'un CIF, les frais pédagogiques sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Les heures de formation pendant le temps de travail effectif ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

Le salarié continue de bénéficier du régime de protection sociale dont il dépend.

ART.

3.3.7

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises ont la faculté de conclure un accord collectif sur le financement des formations des salariés en CPF.

Dans cette hypothèse, l'entreprise :

- doit consacrer au moins 0,2 % de sa masse salariale brute à ce dispositif. Sa participation au financement de la formation professionnelle définie à l'article 3.10 est alors de 0,8 % ;
- adresse chaque année à l'OPCA un état des dépenses consacrées au financement du CPF et à son abondement.

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur.

A l'issue d'une période de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise, les fonds qui n'auraient pas été consacrés au financement du CPF sont reversés à l'OPCA.

ART.**3.4**

Tout salarié dans le cadre d'une démarche individuelle peut demander à bénéficier d'une VAE, mise en œuvre pendant ou en dehors du travail. Les partenaires sociaux encouragent le personnel d'encadrement lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien individuel professionnel :

- à favoriser les bilans de compétences en vue d'une VAE ;
- à les informer sur les parcours de formation existants, les diplômes ou certifications de qualification professionnelle nécessaires à des évolutions, notamment au travers des documents d'information édités par l'organisme collecteur.

Le salarié peut engager une action de VAE dans le cadre :

- du plan de formation ;
- d'un congé spécial ;
- du droit individuel à la formation [\(1\)](#) ;
- d'une démarche personnelle en dehors du temps de travail à ses frais.

La CPNE examinera en lien avec l'OPCA désigné par la branche les actions d'accompagnement à même d'orienter les salariés sur les titres et certifications existants en lien avec les métiers de la branche.

(1) Termes étendus sous réserve des dispositions des articles L. 6323-1 à L. 6323-23 du code du travail, telles qu'ils résultent de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

(ARRÊTÉ du 16 juillet 2015 - art. 1)

ART.**3.5**

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés répondant aux conditions légales peuvent bénéficier, à leur initiative, et à titre individuel, d'un droit à l'absence pour suivre une formation. Il s'agit du congé individuel de formation (CIF) pour notamment :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à des activités sociales, associatives et culturelles ;
- préparer un examen pour l'obtention d'un diplôme.

Les partenaires sociaux décident que les organismes collecteurs doivent appliquer les priorités suivantes en cas de demandes simultanées de CIF pour les salariés de la branche :

- formation dans le domaine maritime ;
- formation pour passer un examen ou obtenir un diplôme ;
- bilan de compétences ;
- acquisition d'une qualification professionnelle permettant une évolution statutaire (agent de maîtrise ou cadre).

Dans la mesure des moyens de leur service formation, les entreprises orienteront les salariés demandeurs vers les organismes de formation et les aideront à constituer le dossier administratif.

ART.**3.6**

La vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation dans le secteur est d'attirer, d'accueillir et de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'intégrer dans les métiers du transport maritime, et y évoluer, de les former aux métiers, de les professionnaliser et de les conduire à une qualification.

A ce titre, les entreprises affecteront les salariés en contrat de professionnalisation à des tâches en relation avec la qualification visée et donneront chaque fois que possible une priorité d'embauche sur les postes disponibles ou nouvellement créés et correspondant à la qualification acquise aux salariés ayant accompli avec succès dans l'entreprise leur contrat de professionnalisation.

ART.**3.6.1**

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH.

ART.

3.6.1.1

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

La durée du contrat de professionnalisation est au minimum de 6 mois et peut être portée à un maximum de 24 mois pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à [l'article L. 335-6 du code de l'éducation](#) ou une qualification validée par la CPNE.

Le contrat peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes : maternité, maladie, accident du travail, échec aux épreuves d'évaluation ou défaillance de l'organisme de formation.

Après examen des capacités de financement de l'OPCA, il est convenu que la durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du contrat peuvent être portés à une durée égale à 50 % de la durée du contrat. En tout état de cause, les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat devront être au minimum de 15 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

ART.

3.6.1.2

Sont prioritaires pour un contrat de professionnalisation les formations permettant :

- la préparation aux métiers du transport maritime de marchandises, notamment en matière de logistique, sécurité maritime, commerce international, matière dangereuse, réglementation douanière, langues étrangères ;
- la préparation aux métiers du transport maritime de passagers, notamment en matière de logistique, sécurité maritime, langues étrangères, accueil des touristes, marketing et commercial ;
- la reconversion de salariés ayant une expérience de navigant ;
- la préparation aux métiers transverses (RH, comptabilité, commercial, informatique, juridique, etc.).

ART.

3.6.1.3

Les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des contrats de professionnalisation sont définis sur la base du barème mentionné à l'article 3.7.

L'OPCA prend en charge, en fonction des priorités fixées au présent accord ainsi que de ses capacités de financement :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation ;
- ainsi que les actions de tutorat assurées par les entreprises d'armement maritime.

Concernant la participation aux frais de transport et d'hébergement, la participation de l'OPCA est définie comme suit :

- pour tout déplacement, aller et retour, supérieur à 50 km, une participation forfaitaire de 50 € par jour ;
- et pour tout déplacement au-delà de 100 km, une participation forfaitaire de 140 € par jour.

Ces montants de prise en charge pourront être révisés par la CPNE.

ART.

3.6.2

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 80 % du Smic.

Pour les personnes âgées de moins de 26 ans titulaires d'un bac professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV, cette rémunération ne peut être inférieure à 90 % du Smic.

Les titulaires âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100 % du Smic, sans que celle-ci soit inférieure à 90 % du salaire minimum conventionnel.

ART.
3.7

Les périodes de professionnalisation ont notamment pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au monde maritime, aux évolutions technologiques et organisationnelles.

Les formations dispensées dans le cadre des périodes de professionnalisation doivent être :

- des formations qualifiantes soit enregistrées au RNCP, soit reconnues dans les classifications de la convention collective de branche qui est applicable au salarié, soit ouvrant droit à un CQP/CQPI ;
- des actions permettant l'accès :
- au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- à une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale de certification professionnelle.

Les formations prioritaires sont celles qui correspondent aux métiers du transport et de la logistique, des services maritimes et les métiers supports nécessaires.

Dans ce cadre, les formations dispensées aux salariés doivent leur permettre :

- formations permettant aux salariés de perfectionner leur connaissance des spécificités du monde maritime, de ses enjeux économiques, des spécificités de gestion et de sa réglementation ;
- formations favorisant l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois et métiers. Afin de favoriser l'employabilité des salariés tout au long de leur carrière professionnelle, les employeurs doivent à titre préventif développer des compétences des salariés dont l'emploi est menacé par les évolutions technologiques ou des structures des entreprises ;
- formations permettant l'acquisition d'une qualification plus élevée ou différente ;
- formations accompagnant le reclassement de salariés dont l'emploi est supprimé ;
- formations permettant à un salarié expérimenté de partager son expertise, de transmettre ses connaissances et expériences dans le cadre d'un rôle de tuteur et/ou de formateur ;
- d'évoluer vers des métiers « à terre » dans l'entreprise ou vers un métier nécessitant une plus grande technicité.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues par le code du travail, notamment lorsqu'il s'agit d'une formation permettant le maintien de l'employabilité du salarié.

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures, sauf exceptions prévues par la loi et les règlements. Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et peuvent être déterminés en tenant compte, notamment, des conclusions soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences, soit d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

La participation à la formation de l'OPCA est définie comme suit :

- 7,50 € forfaitaires par heure de formation pour les formations relevant de l'enseignement professionnel jusqu'au niveau BTS ;
- 9,50 € forfaitaires par heure de formation pour les formations supérieures au niveau BTS et présentant un caractère en relation directe avec les métiers de l'armement maritime.

La participation pour les formations inscrites à l'inventaire est définie par l'OPCA après avis de la section paritaire professionnelle.

ART.
3.8

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle. La mise en place du tutorat est obligatoire pour les contrats de professionnalisation.

Les entreprises devront ajuster la charge de travail du tuteur et prendre en charge les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Les parties signataires invitent également les entreprises de la branche à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction d'accompagnement tutorial exercée par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction de tuteur dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat sont prises en charge par l'OPCA pour un montant fixé par voie réglementaire, forfaitaire par tuteur, ou personne assurant une fonction de tuteur, dans la limite d'une durée maximale de 6 mois. Dans le cas où le tuteur doit recevoir une formation le préparant à sa fonction, une participation, fixée par voie réglementaire, par heure de formation au tutorat, pour une durée maximale de 40 heures, est versée à l'entreprise par l'OPCA. Ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par la section paritaire professionnelle.

Les organisations syndicales et patronales signataires du présent accord se rapprocheront de l'OPCA pour voir dans quelles conditions la formation des tuteurs peut être prise en charge.

ART.
3.9

Conformément à l'[article L. 6315-1 du code du travail](#), tout salarié bénéficie dans son entreprise d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Ce dispositif remplace l'entretien de mi-carrière antérieurement applicable.

L'objet de cet entretien est d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié conformément, notamment, aux dispositions qui avaient été insérées aux [articles 2.2 et 4.2.1 de la convention collective](#) du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

Tous les 6 ans, un état des lieux du parcours professionnel du salarié est effectué et permet d'apprécier si le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, une fois tous les 6 ans dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens ou s'il n'a pas satisfait à deux de ces trois critères, il bénéficie d'un abondement du CPF de 100 heures à la charge de l'employeur. Ce montant est porté à 130 heures si le salarié est à temps partiel. Cet abondement est distinct des heures créditées sur le CPF au titre de l'article 3.3.2 et du plafond de 150 heures. L'employeur verse à l'OPCA une contribution spécifique dont le montant est déterminé par décret.

Cet entretien est notamment proposé aux salariés qui reprennent leur activité à l'issue :

- d'un congé maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un mandat syndical. [\(1\)](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 16 juillet 2015 - art. 1)

ART.
3.10

A compter du 1er janvier 2016, au titre de la masse salariale 2015, les trois cotisations (plan, professionnalisation, CIF) disparaissent et sont remplacées par une contribution unique assise sur la masse salariale au taux de :

- 0,55 % pour les entreprises de 1 à 9 salariés ;
- 1 % pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Dans cette attente, les cotisations demeurent inchangées, et notamment l'[avenant n° 1 du 18 décembre 2013](#).

Quels que soient leurs effectifs, les entreprises adhérentes de la branche de 10 salariés et plus ayant employé des salariés en CDD restent tenues de s'acquitter de la contribution spécifique de 1 % destinée à financer le congé individuel de formation des salariés en CDD ([art. L. 6322-37 du code du travail](#)).

Cette somme sera versée à l'OPCA.

ART.
2.1

Afin de tenir compte des spécificités propres à chaque type d'emploi, il existe une CPNE des personnels sédentaires et une CPNE des personnels navigants. Les membres de ces commissions sont respectivement ceux des commissions paritaires des personnels sédentaires et navigants. La présidence des CPNE est assurée dans les mêmes conditions que celles des commissions paritaires. Elles se réunissent au moins une fois par an. La CPNE est composée paritairement de la manière suivante et sous réserve de dispositions particulières dans l'accord relatif au défraiement des organisations syndicales :

- un représentant par organisation syndicale représentative (1) ; et
- un nombre égal de représentants patronaux.

Les CPNE examinent pour chaque catégorie de personnel les concernant les éléments statistiques et d'information relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle dans la branche, en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers.

Les CPNE procèdent à l'évaluation des besoins en formation, notamment en rapport avec l'évolution technologique des navires et l'apparition de nouvelles formations et de nouveaux moyens de formation. Elles examinent tous les aspects et moyens mis en œuvre de la formation professionnelle dans les entreprises. Elles formulent à cet effet toutes observations et propositions qu'elles jugent utiles au développement de la formation.

Les CPNE sont compétentes pour fixer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation.

(1) Sous réserve des dispositions mentionnées dans les accords relatifs au défraiement des organisations syndicales.

ART.
2.2

La branche s'est dotée d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont les rôles et missions sont définis par accord du 30 juin 2011.

ART.
2.3

La branche désigne par accord distinct l'OPCA collecteur des fonds de formation.

Sous réserve de [l'article R. 6332-16 du code du travail](#), ces fonds seront gérés par une section paritaire dédiée à la branche dans les conditions prévues par le présent accord. [\(1\)](#)

L'OPCA fournira annuellement à la section paritaire le bilan de la collecte et des dépenses au titre de la professionnalisation pour l'ensemble de la branche, par type et par entreprise.

Sous réserve de l'article R. 6332-16 du code du travail, l'OPCA mettra à la disposition des entreprises de la branche couvertes par le présent accord des interlocuteurs dédiés et experts, chargés d'accompagner, de conseiller et de faciliter leurs démarches pour une utilisation optimale des fonds disponibles pour concourir aux objectifs du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 16 juillet 2015 - art. 1)

ART.
1.1

Le présent accord concerne les entreprises entrant dans le champ d'application de la [convention collective](#) du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

Le présent accord a la nature d'avenant de révision de [l'accord de branche](#) relatif à la formation professionnelle des personnels sédentaires du 30 juin 2011 et de ses avenants. Il a pour objet d'apporter les modifications induites par les nouvelles dispositions légales.

Lors de son entrée en vigueur, sauf mention contraire, le présent accord se substitue de plein droit aux dispositions prévues dans les accords cités ci-dessus pour le personnel sédentaire. Il est précisé que le personnel navigant fait l'objet d'un accord distinct.

ART.
1.2

Le présent accord est d'une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de son dépôt conformément à [l'article L. 2231-6 du code du travail](#).

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux [articles L. 2231-5](#) et [L. 2261-15 du code du travail](#).

ART.
1.3

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute demande de révision, totale ou partielle, du présent accord par l'une des parties signataires devra être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive. Elle devra être accompagnée d'un projet d'avenant des dispositions dont la révision est demandée.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sera invité à négocier sur les propositions à réviser. Ces négociations devront s'ouvrir au plus tard dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par le dernier récipiendaire.

L'accord portant révision du présent texte peut être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires du présent accord conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART.
1.4

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail, moyennant un préavis de 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant la date de dépôt de la dénonciation auprès des services de l'administration du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Au vu de l'état d'avancement des négociations, les partenaires sociaux pourront unanimement convenir de prolonger le délai de survie de l'accord de branche.

L'auteur de la dénonciation devra la notifier à l'ensemble des organisations signataires de la convention dans le respect de la réglementation applicable.

La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord.

La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes et/ou avenants du présent accord.

ART.

Considérant la réforme des règles générales en matière de formation professionnelle par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014](#), les partenaires sociaux entendent compléter et adapter les règles de la formation professionnelle aux spécificités des métiers sédentaires des entreprises de navigation.

En complément des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables, le présent accord détermine les priorités en matière de formation et les aménagements que les partenaires sociaux souhaitent apporter aux outils de la formation professionnelle continue.

Lors de la section paritaire professionnelle du 19 novembre 2014 il a été indiqué que :

Avec les nouvelles cotisations, les entreprises de moins de 300 salariés verront une partie de leurs cotisations 1 % affectée au plan (0,1 % ou 0,2 % selon les effectifs). Cela ne signifie pas que leur obligation plan se limite à cela, mais uniquement qu'une partie de la cotisation 1 % est nécessairement mutualisée. Par conséquent, il était nécessaire de fixer trois formations prioritaires qui seront financées par l'OPCA sur la base de 30 € de l'heure plafonnées à 1 000 €. Les formations qui seront éligibles sont :

– SST – formations initiales ou recyclage ;

– santé/sécurité/secourisme (on y trouve les Med 1 à 3, les CAEERS, parcours sécurité, sûreté, etc.) ;

– droit et réglementation (il s'agit des formations liées à l'évolution de la réglementation).

Cette dernière pourrait être remplacée par les formations liées à la gestion du stress et la gestion des conflits, si cette dernière est plus importante en volume.

Cette liste est évolutive et donnée pour information. Elle relève d'une décision de l'OPCA.

Interlocuteur : Armateurs de France.

Date de la décision : 16 décembre 2014.

Sous réserve de leur inscription à l'inventaire.

	Inventaire
La majorité de ces formations ont pour base réglementaire le décret suivant :	Décret no 99-439
Ainsi que la convention internationale dite STCW	Convention STCW

Intitulé de la formation (incluant les éventuelles revalidations)		Base réglementaire	Autre	Commentaires
Formation BRM, la formation dite « Bridge Resource Management », ou la formation à la gestion des ressources à la passerelle		Arrêté du 24 avril 2014		
Formation ERM, la formation dite « Engine Resource Management », ou la formation à la gestion des ressources à la machine		Arrêté du 24 avril 2014		
Attestation de formation à la direction et au travail en équipe ainsi qu'à la gestion des ressources à la passerelle et à la machine		Arrêté du 24 avril 2014		
Formation SRM, la formation « System Resource Management », ou la formation relative à la gestion des risques à bord des navires		Arrêté du 24 avril 2014		
Certificat d'aptitude aux fonctions d'agent de sûreté du navire		Arrêté du 26 juin 2008		
Certificat de sensibilisation à la sûreté		Arrêté du 19 novembre 2012		
Certificat de formation spécifique à la sûreté		Arrêté du 19 novembre 2012		
Attestation de familiarisation à la sûreté		Arrêté du 19 novembre 2012		
Certificat de sûreté compagnie		Arrêté du 5 décembre 2003		
Intitulé de la formation	Référence	Autre	Commentaires	
TOEIC/ TOEFL/ BULLATS			Formations reconnues par la profession L'inventaire devrait avoir trois catégories : A. – Les formations réglementées B. – Les formations reconnues par la profession C. – Une catégorie « voiture balai » A priori, ces formations pourraient faire partie de la catégorie B. Sauf à considérer que des normes internationales types OMI puissent être intégrées dans la catégorie A. Sont donc mentionnées ici les formations qui ne reposent pas sur un règlement français mais sur une norme internationale ou une « norme » de marché type formation CEFCM	
Auditeur Interne ISM	Exemple de formation	Code ISM, § 12.1, et code ISPS, partie A, § 9.4.8 et 12.2.5		
Formations ISO	AFNOR			
Certificat de formation maritime hôtelière	Site ACPM	ACPM/ DIRM		

Interlocuteur : Armateurs de France.

Date de la décision : 16 décembre 2014.

	Intitulé de la formation	Niveau	Code NSF	Autorité certificatrice	Commentaires
Licence	Licence droit, économie, gestion	II	122	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
TP	Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	V	311u	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social	
BTS	Relations client	III	312	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
BTS	Comptabilité et gestion des organisations	III	314	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
BTS	Services informatiques aux organisations	III	326	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
BTS	Technico-commercial	III	200	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	
TP	Titre professionnel secrétaire comptable	IV	324t	Ministère chargé de l'emploi	
TP	TP Titre professionnel conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	V	311u	Ministère chargé de l'emploi	
TP	TP Installateur thermique et sanitaire	V	227s	Ministère chargé de l'emploi	
TP	Titre professionnel agent d'entretien du bâtiment	V	230r	Ministère chargé de l'emploi	
TP	Gestionnaire paie et administration du personnel	III	315t	Ministère chargé de l'emploi	
TP	Agent(e) de fabrication d'ensembles métalliques	V	254s	Ministère chargé de l'emploi	
	Agent(e) de fabrication industrielle	V	251u	Ministère chargé de l'emploi	
	Agent(e) de montage et de câblage en électronique	V	255s	Ministère chargé de l'emploi	
	Agent(e) magasinier(ère)	V	311t	Ministère chargé de l'emploi	
	Assistant(e) commercial(e)	III	312m	Ministère chargé de l'emploi	
	Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises	V	311t	Ministère chargé de l'emploi	
	Assistant(e) de direction	III	324p	Ministère chargé de l'emploi	
	Assistant(e) import-export	III	312p	Ministère chargé de l'emploi	
	Assistant(e) ressources humaines	III	324t	Ministère chargé de l'emploi	
	Cariste d'entrepôt	V	311u	Ministère chargé de l'emploi	
	Commercial(e)	IV	312t	Ministère chargé de l'emploi	
	Comptable assistant(e)	IV	314t	Ministère chargé de l'emploi	
	Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)	IV	314t	Ministère chargé de l'emploi	
	Comptable gestionnaire	III	314t	Ministère chargé de l'emploi	
	Concepteur(trice) développeur(se) informatique	II	326t	Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie	
	Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	V	311u	Ministère chargé de l'emploi	
	Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	V	311u	Ministère chargé de l'emploi	
	Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	V	311u	Ministère chargé de l'emploi	
	Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	V	311u	Ministère chargé de l'emploi	
	Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	IV	320t	Ministère chargé de l'emploi	
	Conseiller(ère) relation client à distance	IV	312t	Ministère chargé de l'emploi	
	Cuisinier(ère)	V	221t	Ministère chargé de l'emploi	
	Dessinateur d'ouvrages de métallerie	IV	254n	Ministère chargé de l'emploi	
	Développeur(se) logiciel	III	326t	Ministère chargé de l'emploi	
	Electronicien de contrôle et de maintenance	IV	255r	Ministère chargé de l'emploi	
	Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	V	324t	Ministère chargé de l'emploi	
	Gérant(e) en restauration collective	III	334p	Ministère chargé de l'emploi	
	Gestionnaire de paie	III	315t	Ministère chargé de l'emploi	

	Gestionnaire de petite ou moyenne structure	III	310p	Ministère chargé de l'emploi	
	Infographiste en multimédia	III	322t	Ministère chargé de l'emploi	
	Installateur(trice) dépanneur(se) en informatique	V	326r	Ministère chargé de l'emploi	
	Métallier	V	254s	Ministère chargé de l'emploi	
	Monteur dépanneur frigoriste	V	227f	Ministère chargé de l'emploi	
	Monteur(se) graphiste vidéo	III	323t	Ministère chargé de l'emploi	
	Négociateur(trice) technico-commercial(e)	III	312t	Ministère chargé de l'emploi	
	Préparateur de commandes en entrepôt	V	311u	Ministère chargé de l'emploi	
	Secrétaire assistant(e)	IV	324t	Ministère chargé de l'emploi	
	Secrétaire assistant(e) immobilier	IV	324t	Ministère chargé de l'emploi	
	Secrétaire assistant(e) médico-social(e)	IV	324t	Ministère chargé de l'emploi	
	Secrétaire comptable	IV	324t	Ministère chargé de l'emploi	
	Soudeur	V	254s	Ministère chargé de l'emploi	
	Superviseur(se) relation client à distance	III	312t	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien supérieur d'études en construction métallique	III	254n	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien supérieur d'études en génie climatique	III	227n	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	III	227r	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien supérieur en système d'information géographique	III	231n	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien supérieur en transport logistique, option transitaire aérien et maritime	III	311n	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien supérieur en transport logistique, option transport terrestre	III	311n	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) d'assistance en informatique	IV	326r	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	IV	311n	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	IV	227r	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) en logistique d'entreposage	IV	311p	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) en solutions d'impression et de gestion de documents	IV	255r	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	IV	326r	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique	III	326r	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes	III	311n	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	III	311n	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications	III	326r	Ministère chargé de l'emploi	
	Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques	III	326u	Ministère chargé de l'emploi	

Intitulé titre	Code certificat	Intitulé certificat
Agent(e) de fabrication d'ensembles métalliques		
Agent(e) de fabrication d'ensembles métalliques	CP-001203	Débitier et mettre en forme des éléments métalliques
Agent(e) de fabrication d'ensembles métalliques	CP-001778	Assembler en atelier des ensembles métalliques
Agent(e) de fabrication d'ensembles métalliques	CP-001779	Monter, remplacer et adapter sur site des ensembles métalliques
Agent(e) de fabrication industrielle		
Agent(e) de fabrication industrielle	CP-001907	Fabriquer manuellement des pièces ou des sous-ensembles industriels de série
Agent(e) de fabrication industrielle	CP-001908	Fabriquer, sur des lignes de production, des pièces ou des sous-ensembles industriels de série
Agent(e) de montage et de câblage en électronique		
Agent(e) de montage et de câblage en électronique	CP-001831	Equiper et réparer des cartes électroniques
Agent(e) de montage et de câblage en électronique	CP-000473	Câbler et interconnecter des cartes électroniques, des sous-ensembles et/ou des équipements électroniques
Agent(e) magasinier(ère)		
Agent(e) magasinier(ère)	CP-002058	Effectuer la réception de marchandises, la mise en stock et le suivi des articles
Agent(e) magasinier(ère)	CP-002059	Traiter les commandes de produits et les mettre à disposition des clients
Assistant(e) commercial(e)		
Assistant(e) commercial(e)	CP-002053	Assurer l'administration des ventes
Assistant(e) commercial(e)	CP-002054	Participer à l'organisation et au suivi des actions commerciales
Assistant(e) commercial(e)	CP-002055	Contribuer au développement et à la fidélisation de la clientèle
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises		
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises	CP-001401	Réaliser des opérations simples d'exploitation en transports routiers de marchandises dans le respect des relations avec la clientèle, les prestataires et les services internes
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises	CP-001402	Traiter les documents relatifs aux activités de l'exploitation en transports routiers de marchandises dans le respect des réglementations
Assistant(e) d'exploitation en transports routiers de marchandises	CP-001403	Assurer des opérations relatives à l'enregistrement des paramètres d'activités du conducteur, à l'aide des chronotachygraphes
Assistant(e) de direction		
Assistant(e) de direction	CP-002148	Assister au quotidien un dirigeant et faciliter sa prise de décision
Assistant(e) de direction	CP-002149	Gérer le traitement, l'organisation et le partage de l'information
Assistant(e) de direction	CP-002150	Assister un dirigeant dans la prise en charge de projets
Assistant(e) import-export		
Assistant(e) import-export	CP-001687	Assurer l'administration et la logistique des ventes ou des achats dans le cadre d'opérations export ou import, en français et en anglais
Assistant(e) import-export	CP-001688	Assurer l'assistanat commercial à l'international, en français et en anglais
Assistant(e) ressources humaines		
Assistant(e) ressources humaines	CP-002056	Assurer l'administration du personnel
Assistant(e) ressources humaines	CP-002057	Mettre en œuvre les processus de recrutement, d'intégration et de formation des salariés
Cariste d'entrepôt		

Cariste d'entrepôt	CP-001680	Réaliser et valider les opérations de stockage en conduisant en sécurité des chariots automoteurs de manutention à conducteur porté de catégories 3 et 5
Commercial(e)		
Commercial(e)	CP-001897	Prospecter un secteur de vente et organiser son activité commerciale
Commercial(e)	CP-001898	Vendre en face-à-face des produits et des services référencés aux entreprises et aux particuliers
Comptable assistant(e)		
Comptable assistant(e)	CP-001901	Assurer les travaux courants de comptabilité
Comptable assistant(e)	CP-001902	Réaliser les travaux courants de paie
Comptable assistant(e)	CP-001903	Préparer la fin d'exercice comptable et fiscal et calculer des éléments de gestion
Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)		
Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)	CP-001904	Participer à la gestion comptable, budgétaire et administrative du secteur sanitaire et social
Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)	CP-001901	Assurer les travaux courants de comptabilité
Comptable assistant(e) sanitaire et social(e)	CP-001902	Réaliser les travaux courants de paie
Comptable gestionnaire		
Comptable gestionnaire	CP-002060	Assurer la tenue de la comptabilité et la réalisation des paies courantes
Comptable gestionnaire	CP-002061	Assurer les obligations fiscales et réglementaires
Comptable gestionnaire	CP-002062	Assurer le traitement des informations de gestion
Concepteur(trice) développeur(se) informatique		
Concepteur(trice) développeur(se) informatique	CP-001989	Développer la persistance des données
Concepteur(trice) développeur(se) informatique	CP-001990	Développer une application n-tiers
Concepteur(trice) développeur(se) informatique	CP-001988	Développer des composants d'interface
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur		
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur porteur	CP-001960	Réaliser en sécurité un transport routier de marchandises avec un porteur d'une masse en charge maximale admissible supérieure à 3,5 tonnes, de façon autonome et optimisée dans le contexte commercial de l'entreprise
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules		
Conducteur(trice) du transport routier de marchandises sur tous véhicules	CP-001915	Réaliser en sécurité un transport routier de marchandises avec tout type de véhicule d'une masse en charge maximale admissible supérieure à 3,5 tonnes
Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs		
Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	CS-000054	Réaliser un transport routier de voyageurs dans le cadre d'un voyage touristique
Conducteur(trice) du transport routier interurbain de voyageurs	CP-002029	Réaliser en sécurité un transport routier interurbain de personnes avec un véhicule de transport en commun de plus de neuf places assises
Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger		
Conducteur(trice) livreur(se) sur véhicule utilitaire léger	CP-001350	Réaliser en sécurité des livraisons régulières ou à la demande avec un véhicule utilitaire léger
Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication		
Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	CP-001734	Accompagner et former aux technologies de l'information et de la communication à domicile ou dans des lieux collectifs

Conseiller(ère) et assistant(e) en technologies de l'information et de la communication	CP-001735	Assister les particuliers dans la gestion opérationnelle d'un équipement multimédia et l'assurer dans des lieux collectifs
Conseiller(ère) relation client à distance		
Conseiller(ère) relation client à distance	CP-001742	Assurer des services, du conseil et de la gestion en relation client à distance
Conseiller(ère) relation client à distance	CP-001743	Réaliser des actions commerciales en relation client à distance
Cuisinier(ère)		
Cuisinier(ère)	CP-002098	Elaborer des pâtisseries et entremets de restaurant
Cuisinier(ère)	CP-002095	Préparer, cuire et dresser des hors-d'œuvre et des entrées chaudes
Cuisinier(ère)	CP-002096	Réaliser une production culinaire de « masse » en intégrant les techniques de la liaison froide et chaude
Cuisinier(ère)	CP-002097	Préparer et cuire des plats au poste chaud
Dessinateur d'ouvrages de métallerie		
Dessinateur d'ouvrages de métallerie	CP-001616	Elaborer les études techniques de projets de métallerie
Dessinateur d'ouvrages de métallerie	CP-001617	Réaliser les plans d'exécution d'ouvrages de métallerie
Développeur(se) logiciel		
Développeur(se) logiciel	CP-001986	Développer une application client-serveur
Développeur(se) logiciel	CP-001987	Développer une application web
Electronicien de contrôle et de maintenance		
Electronicien de contrôle et de maintenance	CP-001696	Contrôler la conformité technique et fonctionnelle d'un équipement électronique en atelier ou sur site
Electronicien de contrôle et de maintenance	CP-001697	Assurer la mise en service et la maintenance d'un équipement électronique
Employé(e) administratif(ve) et d'accueil		
Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	CP-002063	Réaliser les travaux administratifs courants liés aux diverses activités d'une structure
Employé(e) administratif(ve) et d'accueil	CP-002064	Accueillir et renseigner les interlocuteurs, contribuer à la diffusion de l'information
Gérant(e) en restauration collective		
Gérant(e) en restauration collective	CP-001716	Mettre en œuvre l'activité d'un établissement de restauration collective
Gérant(e) en restauration collective	CP-001088	Gérer un établissement de restauration collective
Gestionnaire de paie		
Gestionnaire de paie	CP-001089	Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise
Gestionnaire de paie	CP-001090	Assurer la gestion de la paie et des déclarations sociales
Gestionnaire de petite ou moyenne structure		
Gestionnaire de petite ou moyenne structure	CS-000059	Contribuer à l'amélioration de la performance d'une unité
Gestionnaire de petite ou moyenne structure	CP-001807	Gérer les personnes
Gestionnaire de petite ou moyenne structure	CP-001808	Gérer les opérations commerciales et de production
Gestionnaire de petite ou moyenne structure	CP-001809	Gérer les ressources financières
Infographiste en multimédia		
Infographiste en multimédia	CP-001736	Réaliser des infographies pour des supports numériques
Infographiste en multimédia	CP-001737	Réaliser des sites web destinés à la chaîne d'édition multimédia en ligne
Infographiste en multimédia	CP-001738	Elaborer des séquences d'animations interactives
Installateur(trice) dépanneur(se) en informatique		
Installateur(trice) dépanneur(se) en informatique	CP-002145	Mettre en service des équipements informatiques dans un environnement de réseau domestique ou professionnel

Installateur(trice) dépanneur(se) en informatique	CP-002144	Intégrer, dépanner et reconditionner des équipements informatiques en atelier ou sur site
Métallier		
Métallier	CP-001962	Fabriquer et poser des ouvrages de métallerie
Métallier	CP-001963	Réaliser et poser des structures métalliques
Monteur dépanneur frigoriste		
Monteur dépanneur frigoriste	CP-002016	Installer et mettre en service des équipements frigorifiques monopostes
Monteur dépanneur frigoriste	CP-002017	Réaliser la maintenance des équipements frigorifiques monopostes ou thermodynamiques
Monteur dépanneur frigoriste	CP-002018	Réaliser, sur instruction, l'installation, la préparation à la mise en service et la maintenance préventive des équipements frigorifiques complexes ou centralisés
Monteur(se) graphiste vidéo		
Monteur(se) graphiste vidéo	CP-001810	Exploiter un poste de montage pour l'acquisition, la gestion, le montage, la sauvegarde et les sorties des médias
Monteur(se) graphiste vidéo	CP-001811	Exécuter différents types de montage
Monteur(se) graphiste vidéo	CP-001812	Corriger et améliorer des séquences vidéo et son
Monteur(se) graphiste vidéo	CP-001813	Mettre en œuvre des techniques simples de trucages multicouches et d'animation pour réaliser des effets visuels
Négociateur(trice) technico-commercial(e)		
Négociateur(trice) technico-commercial(e)	CP-002134	Prospecter, présenter et négocier une solution technique
Négociateur(trice) technico-commercial(e)	CP-002135	Gérer et optimiser l'activité commerciale sur un secteur géographique déterminé
Préparateur de commandes en entrepôt		
Préparateur de commandes en entrepôt	CP-001183	Effectuer les opérations permettant d'assurer la préparation des commandes en utilisant un chariot automoteur de manutention à conducteur porté de catégorie 1
Secrétaire assistant(e)		
Secrétaire assistant(e)	CP-001900	Réaliser le traitement administratif des diverses fonctions de l'entreprise
Secrétaire assistant(e)	CP-001899	Assurer les travaux courants de secrétariat et assister une équipe
Secrétaire assistant(e) immobilier		
Secrétaire assistant(e) immobilier	CP-001899	Assurer les travaux courants de secrétariat et assister une équipe
Secrétaire assistant(e) immobilier	CP-001944	Traiter et suivre administrativement les activités immobilières de transaction, de location et de syndic
Secrétaire assistant(e) médico-social(e)		
Secrétaire assistant(e) médico-social(e)	CP-001945	Assurer le traitement administratif dans un service médical ou social
Secrétaire assistant(e) médico-social(e)	CP-001899	Assurer les travaux courants de secrétariat et assister une équipe
Secrétaire comptable		
Secrétaire comptable	CP-001899	Assurer les travaux courants de secrétariat et assister une équipe
Secrétaire comptable	CP-001900	Réaliser le traitement administratif des diverses fonctions de l'entreprise
Secrétaire comptable	CP-001902	Réaliser les travaux courants de paie
Secrétaire comptable	CP-001901	Assurer les travaux courants de comptabilité
Soudeur		
Soudeur	CP-001638	Souder à plat des ouvrages métalliques
Soudeur	CP-001639	Souder en toutes positions des ouvrages métalliques
Superviseur(se) relation client à distance		
Superviseur(se) relation client à distance	CP-001739	Gérer l'ensemble des moyens nécessaires aux activités d'une équipe de conseillers(ères) clientèle à distance
Superviseur(se) relation client à distance	CP-001740	Manager une équipe de conseillers(ères) clientèle à distance
Superviseur(se) relation client à distance	CP-001741	Contribuer à l'amélioration des activités d'un centre de relation client à distance
Technicien supérieur d'études en construction métallique		
Technicien supérieur d'études en construction métallique	CP-001618	Elaborer en avant-projet des conceptions techniques de construction métallique
Technicien supérieur d'études en construction métallique	CP-001619	Exploiter une note de calculs de construction métallique et produire le dossier d'exécution
Technicien supérieur d'études en génie climatique		

Technicien supérieur d'études en génie climatique	CP-001924	Réaliser le bilan thermique, les études de chauffage à eau chaude et de sanitaire d'une partie ou de la totalité d'un bâtiment non climatisé
Technicien supérieur d'études en génie climatique	CP-001925	Réaliser le bilan thermique, les études de ventilation et de climatisation de confort d'une partie ou de la totalité d'un bâtiment
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique		
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	CP-001850	Assurer la mise en service, la maintenance et l'exploitation des équipements thermiques des installations de climatique
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	CP-001851	Assurer la mise en service, la maintenance et l'exploitation des équipements de conditionnement d'air des installations de climatique
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	CP-000622	Assurer la gestion du personnel, la gestion des contrats des installations et l'action commerciale
Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	CP-001316	Réaliser des diagnostics, des expertises et des études d'amélioration des installations de climatique
Technicien supérieur en système d'information géographique		
Technicien supérieur en système d'information géographique	CP-001795	Concevoir et réaliser un projet de système d'information géographique
Technicien supérieur en système d'information géographique	CP-001796	Exploiter un système d'information géographique
Technicien supérieur en transport logistique, option transitaire aérien et maritime		
Technicien supérieur en transport logistique, option transitaire aérien et maritime	CP-001086	Organiser et contrôler une opération de transit aérien et maritime, en utilisant l'anglais
Technicien supérieur en transport logistique, option transitaire aérien et maritime	CP-001084	Elaborer et mettre en œuvre une offre globale de service en transport de marchandises
Technicien supérieur en transport logistique, option transport terrestre		
Technicien supérieur en transport logistique, option transport terrestre	CP-001085	Organiser et contrôler l'ensemble des opérations d'un service d'exploitation des transports
Technicien supérieur en transport logistique, option transport terrestre	CP-001084	Elaborer et mettre en œuvre une offre globale de service en transport de marchandises
Technicien(ne) d'assistance en informatique		
Technicien(ne) d'assistance en informatique	CP-001940	Intervenir et assister sur poste informatique auprès des entreprises et des particuliers
Technicien(ne) d'assistance en informatique	CP-001941	Assister en centre de services informatiques et numériques auprès des entreprises et des particuliers
Technicien(ne) d'assistance en informatique	CP-001942	Intervenir et assister sur les accès et services de réseaux numériques auprès des entreprises et des particuliers
Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises		
Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	CP-002141	Prendre, rechercher et traiter les commandes de transports terrestres de marchandises
Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	CP-002142	Organiser et suivre une opération de transport terrestre de marchandises
Technicien(ne) d'exploitation en transports terrestres de marchandises	CP-002143	Suivre la qualité de service, prévenir et traiter les litiges
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel		
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	CP-002076	Installer et mettre en service des équipements frigorifiques mono-étagés de faible puissance
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	CP-002077	Assurer la maintenance des équipements frigorifiques mono-étagés de faible puissance
Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	CP-002078	Assurer la mise en service des équipements frigorifiques industriels

Technicien(ne) d'intervention en froid industriel	CP-002079	Assurer la maintenance des équipements frigorifiques industriels
Technicien(ne) en logistique d'entreposage		
Technicien(ne) en logistique d'entreposage	CP-001863	Coordonner et contrôler les opérations liées aux mouvements des marchandises en entrepôt
Technicien(ne) en logistique d'entreposage	CP-001864	Organiser l'activité des équipes et la gestion du matériel de la zone d'entreposage
Technicien(ne) en solutions d'impression et de gestion de documents		
Technicien(ne) en solutions d'impression et de gestion de documents	CP-001824	Installer et assurer la maintenance des systèmes d'impression
Technicien(ne) en solutions d'impression et de gestion de documents	CP-001825	Déployer, maintenir et faire évoluer des solutions de gestion globale de documents
Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise		
Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	CP-001681	Exploiter le réseau informatique et de télécommunications d'entreprise
Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	CP-001682	Installer et mettre en service des systèmes de réseaux et de télécommunications d'entreprise
Technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	CP-001683	Maintenir le réseau informatique et de télécommunications d'entreprise et contribuer à le faire évoluer
Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique		
Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique	CP-001995	Intervenir et assister en centre de services sur l'environnement de travail utilisateur
Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique	CP-001996	Intervenir et assurer le support sur les systèmes et les réseaux informatiques
Technicien(ne) supérieur(e) de support en informatique	CP-001997	Intervenir et assurer le support sur les serveurs d'applications
Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes		
Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes	CP-001614	Organiser et planifier les moyens techniques et humains permettant le transport routier de personnes
Technicien(ne) supérieur(e) des transports de personnes	CP-001615	Suivre au quotidien le déroulement des opérations de transport routier de personnes
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique		
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	CP-001911	Piloter les activités du site logistique
Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	CP-001912	Elaborer et mettre en œuvre des solutions techniques en réponse aux besoins du site logistique, y compris en anglais
Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications		
Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications	CP-002003	Exploiter les réseaux informatiques et de télécommunications et maintenir la continuité de service
Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications	CP-002004	Mettre en œuvre et gérer des réseaux informatiques et de télécommunications
Technicien(ne) supérieur(e) en réseaux informatiques et télécommunications	CP-002005	Sécuriser, administrer et proposer des solutions de réseaux informatiques et de télécommunications
Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques		
Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques	CP-001998	Exploiter et administrer les postes de travail, les serveurs et les réseaux
Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques	CP-001999	Exploiter et administrer les services fournis par la production informatique
Technicien(ne) supérieur(e) gestionnaire exploitant(e) de ressources informatiques	CP-002000	Proposer et intégrer des solutions pour l'évolution du système informatique

ART.

Les entreprises de la branche des transports et services maritimes utilisent de longue date le contrat de professionnalisation, notamment pour la formation des élèves officiers. La branche souhaite rappeler ici son attachement à la formation en alternance (apprentissage et professionnalisation) pour les métiers maritimes. Seule une formation pratique associée à une formation théorique permet d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice du métier de marin.

Aussi, et dans la mesure du réalisable compte tenu des spécificités de la branche, les partenaires sociaux pourront se réunir ultérieurement pour détailler les règles et mécanismes applicables pour mettre en place un mécanisme de financement global de la formation en alternance.

Il sera nécessaire, dans cette optique, d'étudier avec l'OPCA la meilleure répartition possible entre les fonds de l'apprentissage et de la professionnalisation.

ART.

4.1

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité d'assurer une réelle égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications.

Les parties signataires souhaitent également favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel. Ils conviennent ainsi que le calcul des droits au CPF pour les salariés à temps partiel fait l'objet d'une majoration de 15 % au moment de l'exercice du droit. Le montant des droits acquis au titre du CPF ne peut dépasser 150 heures.

ART.

4.2

Conscientes que le niveau de formation des personnes handicapées est statistiquement insuffisant pour leur insertion professionnelle, les parties signataires entendent favoriser leur accès à la formation et le développement de leurs compétences. Par ailleurs, le handicap survenant souvent en cours de carrière professionnelle, les parties signataires rappellent l'importance de la construction en amont de parcours professionnel de reconversion pour les salariés dont le handicap impose à terme un changement d'emploi.

A cette fin, les personnes reconnues handicapées par la CDAPH bénéficieront d'une majoration de 10 % sur le nombre d'heures de CPF au moment de l'exercice du droit. Cette majoration pourra être cumulée avec la majoration spécifique de 15 % attribuée aux salariés à temps partiel.

Les parties signataires incitent enfin les entreprises à recourir à la période de professionnalisation comme un instrument majeur d'accompagnement de l'adaptation à l'emploi des salariés handicapés.

Avenant : Avenant n° 6 du 26 janvier 2017 relatif aux congés pour événements familiaux

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent avenant a pour objet d'apporter une modification à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises navigation et d'insérer un article unique :

Article 7.1.2.2

Le tableau du nombre de jours rémunérés est modifié comme suit.

	Naissance ou adoption	Mariage d'un enfant	Décès d'un enfant	Décès d'un conjoint ou partenaire Pacs	Décès d'un parent (père, mère)	Décès d'un beau-parent, grand-parent, frère ou sœur	Enfants malades	Enfants malades < 1 an ou famille nombreuse	Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant
Code du travail	3 jours	1 jour	5 jours	3 jours	3 jours	3 jours	3 jours (non rémunérés)	5 jours (non rémunérés)	2 jours
Abondement (*)	1 jour	1 jour	6 jours	6 jours	3 jours	2 jours	3 jours (rémunérés)	5 jours (rémunérés)	
Total	4 jours	2 jours	11 jours	9 jours	6 jours	5 jours	3 jours	5 jours	2 jours
(*) Dans la limite de 6 jours rémunérés par an.									

Les parties décident que les jours d'absence accordés pour le décès d'un frère ou d'une sœur sont étendus aux décès d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, qui sont définis comme une personne ayant un seul parent en commun avec une autre personne.

Dispositions diverses

Révision ⁽¹⁾

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toute demande de révision, totale ou partielle du présent avenant par l'une des parties signataires est notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, précisant les dispositions sur lesquelles porte la demande et ce qui la motive. Elle est accompagnée d'un projet d'avenant des dispositions dont la révision est demandée.

Dénonciation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail moyennant un préavis de 3 mois. Ce délai court à compter du jour suivant la date de dépôt de la dénonciation auprès des services de l'administration du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Au vu de l'état d'avancement des négociations, les partenaires sociaux peuvent unanimement convenir de prolonger le délai de survie de la convention collective.

L'auteur de la dénonciation la notifie à l'ensemble des organisations signataires de la convention dans le respect de la réglementation applicable. La dénonciation peut être totale et concerner l'ensemble des titres, chapitres, articles, annexes ou avenants de la présente convention collective. La dénonciation peut être partielle et ne concerner qu'un ou plusieurs titres, chapitres, articles, annexes ou avenants de la présente convention collective.

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt conformément à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#) et d'une demande d'extension, conformément aux [dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail](#).

Sous réserve des dispositions légales en la matière, il entrera en vigueur à compter de sa signature.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 18 juillet 2017 - art. 1)

Avenant : Accord du 12 décembre 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI

Source officielle Légifrance

ART.

La CPPNI peut être saisie d'une demande de conciliation suite à un différend collectif constituant un problème d'application de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

La saisine de la commission est faite par un ou plusieurs représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ou des organisations patronales représentatives dans la branche ou à la demande d'un salarié ou d'un employeur par lettre recommandée avec avis de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie). Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen. Le secrétariat convoque la commission après réception de la totalité des pièces nécessaires à son examen.

La commission se réunit dans un délai maximum de 2 mois suivant la réception de la demande.

Il est entendu que si un membre de la commission fait partie de l'entreprise concernée par la demande de conciliation, ce membre ne peut pas siéger lors de l'examen du dossier.

La présence des parties est obligatoire à la commission de conciliation sauf sur justification impérative. En cas d'absence justifiée la réunion peut être reportée.

ART.

4.1

La procédure de conciliation se décompose comme suit :

1. La commission entend les parties séparément (en premier le demandeur puis le défendeur) ;
2. La commission entend les parties ensemble en vue de les amener à transiger ;
3. La commission rappelle aux parties les conditions et conséquences qu'entraîne une conciliation ;
4. La commission constate la conciliation ou la non-conciliation. Les décisions de la commission sont prises à l'unanimité des membres présents ou représentés.

ART.

4.2

En cas de conciliation :

- le secrétariat rédige les termes de la conciliation en trois exemplaires ;
- la conciliation est signée par les parties ;
- un exemplaire est remis à chacune des parties et le dernier est conservé par le secrétariat pour archivage.

En cas de non-conciliation :

- le secrétariat rédige un procès-verbal de non conciliation en trois exemplaires ;
- un exemplaire est remis à chacune des parties et le dernier est conservé par le secrétariat pour archivage.

ART.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

5.1. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur et produit ses effets au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée indéterminée.

5.2. Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les trois mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision sera caduque.

5.3. Dénonciation

Conformément à l'[article L. 2261-9 du code du travail](#), le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

5.4. Dépôt

Conformément aux dispositions des articles [D. 2232-2](#) et [D. 2231-3](#) du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre en charge du travail.

ART.
2.1

La CPPNI se réunit en vue des négociations périodiques suivantes :

- négociation annuelle sur les minima conventionnels et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- négociations triennales sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la formation professionnelle, les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'exposition aux facteurs de risques professionnels et sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- négociations quinquennales sur les classifications et l'épargne salariale.

La commission a pour mission de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle.

À cet effet, elle est l'instance de négociation des accords collectifs, notamment ceux prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur. Elle émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la convention collective et des accords collectifs de branche. Elle exerce les compétences fixées par les accords interprofessionnels sur la formation et l'emploi.

La CPPNI exerce, par ailleurs, les missions d'intérêt général suivantes définies par la loi :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires. Ce rapport annuel d'activité, versé dans la base de données nationale prévue par l'[article L. 2231-5-1 du code du travail](#), comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle établit un bilan des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans son rapport annuel d'activité, conformément aux [dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail](#). *Ce bilan est établi (1),* soit à la demande expresse d'une partie demanderesse, soit à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de branche présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges ;
- en cas de demande de conciliation, la CPPNI peut suggérer des solutions susceptibles de faciliter la résolution du différend entre les deux parties ;
- elle exerce pour la branche professionnelle les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévues à l'[article L. 2232-10 du code du travail](#) ;
- enfin, en matière d'emploi et de formation, la CPPNI est l'instance décisionnaire en matière de formation professionnelle : elle définit les orientations en la matière dans la branche. Elle est dotée en son sein d'une structure chargée de mettre en œuvre lesdites orientations.

(1) Les termes « Ce bilan est établi » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.
2.2

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'[article L. 2232-10 du code du travail](#).

Les accords collectifs d'entreprise mentionnés à l'article 2.1 du présent accord sont adressés par voie postale à l'adresse suivante : Armateurs de France, CPPNI personnel sédentaire, 47, rue de Monceau, 75008 Paris ou par courriel à l'adresse : cppni-sedentaire@armateursdefrance.org après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI accuse réception des accords transmis auprès de l'entreprise. Cet avis de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

ART.
2.3

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPPNI est composée paritairement d'un collège de représentants des organisations d'employeurs et d'un collège de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la branche du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

La parité est respectée dès lors que chacune des deux délégations est représentée.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche est composée d'au maximum deux représentants. La délégation des représentants des organisations patronales représentatives dans la branche ne devra pas être supérieure à la délégation de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

ART.
2.4

La présidence de la CPPNI est assurée par le porte-parole de la délégation des employeurs.

Le secrétariat de la commission est tenu par les services d'Armateurs de France (adresse postale : Armateurs de France, CPPNI personnel sédentaire, 47, rue de Monceau, 75008 Paris et courriel : cppni-sédentaire@armateursdefrance.org).

La commission est réunie, sur convocation adressée par le secrétariat, au moins 4 fois par an.

Elle est réunie, chaque année, autant de fois que nécessaire sur demande conjointe d'une organisation patronale et d'une organisation syndicale de salariés.

Le calendrier des réunions de négociation est fixé en fin d'année pour l'exercice suivant.

Les convocations aux réunions paritaires se font par courrier électronique.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers sont transmis par courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, dans la mesure du possible, au moins 5 jours ouvrés avant la tenue de celles-ci.

ART.
2.5

Les représentants à la négociation du présent accord doivent être mandatés par leur organisation syndicale. Ils doivent en justifier lors des diverses réunions de négociation. Les entreprises s'engagent à permettre à ces représentants l'exercice normal de leur mandat en leur permettant de participer aux réunions de négociation.

Les réunions de la commission se tiennent à Paris dans les locaux d'Armateur de France, structure ayant la charge de l'organisation des séances.

Dans la limite de deux par organisation syndicale représentative, les membres de la délégation des salariés voient leurs salaires maintenus par leur entreprise. Le temps passé en commission n'est pas pris en compte pour le calcul du décompte des heures supplémentaires et est considéré comme du temps de travail effectif.

Les délégués salariés concernés doivent tenir leur employeur informé de la date de leur absence ainsi que sa durée et veiller à signer la feuille d'émargement en séance. Leur présence en réunion ne doit pas conduire à désorganiser les services de l'entreprise.

L'absence, en outre, pour réunion de la commission de négociation n'est pas imputée sur le crédit d'heures dont le salarié peut éventuellement bénéficier au sein de son entreprise pour l'accomplissement d'autres missions.

Enfin, les représentants de salariés bénéficient d'indemnités de frais de déplacement, pris en charge par l'organisation patronale Armateurs de France après envoi des éléments justificatifs. [\(1\)](#)

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)*

ART.

La CPPNI peut être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application des dispositions conventionnelles et, par ailleurs, de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

La saisine de la commission est faite par une ou plusieurs représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ou des organisations patronales représentatives dans la branche ou à la demande d'un salarié ou d'un employeur par lettre recommandée avec avis de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie). Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen. Le secrétariat convoque la commission après réception de la totalité des pièces nécessaires à son examen.

La commission se réunit dans un délai maximum de 2 mois suivant la réception de la demande.

Un avis d'interprétation est rendu lorsqu'il existe un accord, à l'unanimité, des membres de la commission d'interprétation. À défaut d'unanimité, la CPPNI dresse un procès-verbal de désaccord faisant état de la position de chaque collège sur le sujet. Le secrétariat adresse l'avis d'interprétation ou le procès-verbal de désaccord au demandeur pour l'en informer.

ART.

Conformément à l'[article L. 2232-9 du code du travail](#), les organisations patronales et syndicales de salariés conviennent, après négociations, de mettre en place, par le présent accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Au travers de la création de cette commission, les parties signataires du présent accord se sont assignées les objectifs suivants :

- maintenir un dispositif commun de garanties sociales pour les salariés ;
- prendre en considération les spécificités des entreprises de la branche ;
- assurer une représentation équilibrée des différents secteurs d'activité représentés au sein de la branche : long cours/cabotage national et international, services maritimes, remorquage, navigation côtière ;
- veiller à mener une négociation sociale constructive.

La CPPNI ainsi créée se substitue aux commissions paritaires existantes.

ART.

Le présent accord est applicable aux salariés sédentaires des entreprises établies en France dont l'activité principale est l'exploitation de navires armés au commerce, ou les services auxiliaires spécifiques au transport maritime listés ci-après, dont l'emploi est exercé en France métropolitaine ou dans un département d'outre-mer.

Sont notamment concernées les entreprises classées dans la nomenclature APE sous les codes :

- 50.1. Transports maritimes et côtiers de passagers (ancienne nomenclature NAF/ APE 611 A) ;
- 50.2. Transports maritimes et côtiers de fret (ancienne nomenclature NAF/ APE 611 B) ;
- 52.22. Services auxiliaires de transports par eau (ancienne nomenclature NAF/ APE 632 C) ; pour les activités suivantes : pilotage, remorquage et lamanage (52.22.13) ; renflouage et sauvetage maritime (52.22.15) ; consignataires maritimes (52.22.19) et les entreprises dont l'activité principale est agence maritime.

Avenant : Accord du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements pris par les partenaires sociaux dans l'accord initial relatif à l'égalité professionnelle du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 12 octobre 2016.

Les parties à l'accord conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les mesures déjà prises, conscientes non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle constitue toujours une priorité de la branche. Les signataires du présent accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle sont des gages de performance pour les compagnies qui contribuent à leur application.

Le présent accord fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre en matière d'égalité professionnelle dans les domaines suivants :

- la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles au travail ;
- le recrutement ;
- la formation ;
- l'articulation entre vie professionnelle et la vie privée ;
- l'égalité salariale et évolution professionnelle.

Les signataires considèrent que l'accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme au sein des entreprises.

Pour mener à bien la négociation sur l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises pour d'une part, dresser un bilan de l'application de l'accord de branche de 2016 (en annexe du présent accord) et d'autre part, identifier de nouvelles mesures favorisant l'égalité.

ART.**1er**

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation (IDCC 2972).

Elles n'exonèrent pas les entreprises de la branche de remplir leurs obligations en matière d'égalité professionnelle.

ART.**2**

Les parties rappellent l'importance du respect par les entreprises des principes suivants :

- principes de non-discrimination, prévus aux [articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail](#) ;
- principe de non-discrimination lié au sexe de la personne prévu à l'article L. 1142-2-1 dudit code ;
- principes liés à l'égalité professionnelle des [articles L. 1142-1 à L. 1142-6 dudit code](#) ;
- principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévu aux [articles L. 3221-1 à L. 3221-6 du code du travail](#).

ART.**3**

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes participent aux inégalités de traitement qui peuvent être constatées.

Les stéréotypes jouent également un rôle important en matière d'attitude de condescendance ou de dénigrement et jouent un rôle important en matière de harcèlement.

Afin de lutter contre les stéréotypes, les entreprises sensibiliseront l'ensemble du personnel et, notamment les recruteurs et managers sur les dispositions légales en matière de non-discrimination et plus généralement sur le thème de l'égalité professionnelle.

ART.
4

Au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit prévenir les agissements de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. À ce titre, il a la possibilité de diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, et, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner. Ces actes peuvent être le fait des salariés entre eux, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail. Les signataires de l'accord indiquent que : [\(1\)](#)

- nul ne doit subir d'agissements sexistes dans l'entreprise et que les auteurs de harcèlement ou de violence seront soumis à sanctions. En outre, aucun salarié ne devra, notamment subir de propos ou de comportements à connotation sexuelle créateurs d'une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- les entreprises devront procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel ;
- les entreprises devront mentionner les dispositions légales concernant les agissements sexistes dans leur règlement intérieur ;
- les entreprises veilleront à entreprendre des actions de prévention contre toute forme de sexisme (exemples : réunions d'information paritaires, mise en place de formations, affichage ...).

Par ailleurs, conformément aux articles [L. 2314-1](#), alinéa 4, et [L. 1153-5-1](#) du code du travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, élu du personnel, devra être désigné dans les comités sociaux et économiques (CSE) de toutes les entreprises. Les entreprises de 250 salariés ou plus devront nommer un référent supplémentaire sur le sujet pour, notamment réaliser des actions de sensibilisation et de formation. [\(2\)](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des principes définis aux articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-35, modifié, D. 1225-8-1 et L. 1225-35-1 nouveau du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
5

Les outils de diffusion liés à la prévention prennent plusieurs formes (plaquettes, supports vidéo, guides, réunions obligatoires...) et font l'objet de plans de prévention spécifiques.

La procédure d'alerte peut être enclenchée par le salarié conformément aux conditions prévues dans le code du travail.

ART.
1er

Les partenaires sociaux rappellent que les critères retenus pour le recrutement des salariés doivent être strictement fondés sur les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat sans distinction d'âge, de sexe, d'origine ou de religion.

Les offres d'emploi internes et externes devront être rédigées de façon non discriminatoire.

Dans le cadre du processus de recrutement qui leur est propre, chaque entreprise devra faire en sorte qu'il se déroule de la même manière pour les hommes et pour les femmes.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle au stade du recrutement, les entreprises diversifieront les canaux de recrutement, notamment en externe et élargiront les modes de diffusion des offres d'emploi en interne.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles [L. 1225-7](#), [L. 1225-9](#) et [L. 1225-12](#) du code du travail pour prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée. De plus, la femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Lors de l'entretien d'embauche ou de tout entretien professionnel, l'employeur ne peut poser aucune question lui permettant de savoir si la femme candidate est enceinte ou sur ses futurs projets familiaux.

Lorsqu'un déséquilibre réel non structurel sera constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises étudieront les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles rechercheront les mesures correctives possibles visant à améliorer la situation, en lien avec les institutions représentatives du personnel. Le bilan social des entreprises sera l'outil de référence de ces éléments d'analyse et les accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle lorsqu'ils existent.

Les partenaires sociaux affirment que la formation est un élément essentiel de l'égalité professionnelle en ce qu'elle permet le développement des compétences, le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications.

À ce titre, les entreprises assureront, à proportion de leurs effectifs d'hommes et de femmes, un accès égal aux différents dispositifs de formation. Elles devront utiliser la formation pour développer la mobilité professionnelle et permettre une progression salariale. En outre, afin de permettre un accès à la formation à tous les salariés, les compagnies sont encouragées à développer la formation à distance, ce qui n'exclut pas la formation présentielle. Elles devront également tenir compte, autant que possible, dans l'organisation des formations, des contraintes liées à la vie familiale.

Les entreprises devront prendre des mesures pour que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation, et le congé de présence parentale, ne pénalisent pas le salarié en matière d'évolution professionnelle.

a) Réunions de travail

L'employeur veille à tenir compte de la situation familiale des salariés, en particulier ceux ayant des enfants, et veillera à ne pas organiser de réunions de salariés en dehors des horaires de travail. L'absence d'un salarié à une réunion organisée en dehors de son horaire de travail ne peut constituer une faute.

Sauf urgence, le déplacement supérieur à 1 journée devra être prévu au moins 5 jours ouvrés à l'avance.

L'employeur sensibilisera les managers sur ce sujet.

En outre, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés sera évoquée lors de l'entretien professionnel. Les entreprises sont encouragées à prendre des mesures la favorisant, notamment dans le cadre de sollicitations professionnelles pendant leurs périodes de repos et de congés.

b) Parentalité

Les salariés de retour d'un congé maternité, de paternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, doivent retrouver leur emploi ou un emploi similaire à qualification équivalente à celui qu'ils ont quitté et assorti d'une rémunération identique ou au moins équivalente. En accord entre l'employeur et le salarié, une modification du contrat de travail est possible par avenant.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'accompagnement d'un enfant malade, dans le cadre du congé de présence parentale tel que prévu par les [articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail](#).

Le congé maternité, le congé paternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, le calcul des congés payés, le calcul éventuel d'une prime de fin d'année liée au temps de présence et les droits liés à la formation en ce qui concerne le compte personnel de formation.

Les compagnies veilleront à organiser un entretien lié à la maternité afin d'examiner les besoins en matière d'aménagement du temps de travail (appréciation du volume d'activité, de la durée du travail, des horaires, des modalités d'exécution du travail comme la mise en place du télétravail par la conclusion d'un avenant au contrat de travail...). Elles permettront également l'accès à l'information d'ordre général sur l'entreprise, notamment en matière de changement d'organisation sur demande expresse du salarié pendant le congé de maternité, d'adoption ou parental. Elles organiseront un entretien à l'issue du congé maternité ou d'adoption ou du congé parental pour définir les actions à entreprendre, notamment en termes de formation, de remise à niveau et plus globalement pour recueillir les souhaits d'évolution professionnelle.

Par dérogation à l'horaire collectif dans l'entreprise, et sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié, formalisé par la conclusion d'un avenant au contrat de travail, le salarié ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail, pour tenir compte de ses contraintes familiales. Cet aménagement sera organisé avec la direction de façon à être compatible avec les impératifs de service et peut, notamment concerner une plus grande flexibilité sur les horaires d'entrée et de sortie.

Enfin, les entreprises sont encouragées à étudier la possibilité de mettre en place des services de garde d'enfants (microcrèches, crèches interentreprises...) en sollicitant, éventuellement, les services de l'État et des aides externes (services à la personne...).

c) Télétravail

Le télétravail peut être une forme d'organisation durable apportant des éléments positifs en matière de qualité de vie, de responsabilisation et d'autonomie dans l'exercice des missions professionnelles, sous réserve que l'emploi exercé s'y prête. Les entreprises veillent à mettre en place un cadre de télétravail propice à la bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée. Le recours au télétravail est, par ailleurs, favorisé pour les femmes enceintes et salariés en situation de handicap.

Le principe du volontariat est au cœur du télétravail et s'appuie sur une base d'acceptation mutuelle entre le collaborateur et son employeur. Le management étudiera la compatibilité et la faisabilité technique de ce type d'organisation.

d) Temps partiel choisi et forfait jours réduit

Les entreprises cherchent à satisfaire des demandes de passage en temps partiel choisi ou en forfait jours réduit, et ceci indépendamment des demandes auxquelles l'entreprise se doit de répondre favorablement en raison des dispositions légales en vigueur (congé parental, d'éducation, congé de présence parentale...).

**ART.
4**

Tout employeur doit assurer, pour un même travail l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Sans préjudice des grilles de rémunération déterminées au niveau de la branche, l'évolution de la rémunération doit être basée indistinctement sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée.

Les absences pour congé maternité, de paternité ou lié à l'adoption et au congé parental d'éducation ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de carrière des salariés.

Il est rappelé à l'article 6.2 de la convention collective qu'en cas de grossesse médicalement constatée, la salariée ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficie, sous déduction des indemnités journalières auxquelles elle peut prétendre au titre de la sécurité sociale, du maintien de son salaire net mensuel au cours de la période de suspension du contrat de travail définie par la réglementation en vigueur. La salariée bénéficie également durant la période de suspension du maintien des garanties issues des contrats de mutuelle et de prévoyance souscrits par l'entreprise. Il est également rappelé qu'au retour du congé maternité, la rémunération de la salariée est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

À partir du 6^e mois de grossesse, toute employée a la faculté de débiter, le matin, le travail ½ heure après le début de l'horaire normal et de le quitter, le soir, 1/2 heure avant la fin de cet horaire.

Par ailleurs, les pères de famille bénéficient d'un congé de paternité d'une durée de 11 jours calendaires consécutifs à l'occasion de la naissance de leur enfant, porté à 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples. Les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, dans ce cas, du maintien de leur salaire net mensuel. Ils bénéficient également durant leur congé du maintien des garanties issues des contrats de mutuelle et de prévoyance souscrits par leur entreprise.

Enfin, le salarié adoptant un enfant, ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficie, sous déduction des indemnités journalières auxquelles il peut prétendre au titre de la sécurité sociale, du maintien de son salaire net mensuel au cours de la période de suspension du contrat de travail. Il bénéficie également durant cette période du maintien des garanties issues des contrats de mutuelle et de prévoyance souscrits par l'entreprise.

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur sous réserve que les salariés remplissent les conditions objectives y ouvrant droit.

Conformément à la réglementation, il est rappelé que les entreprises sont soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs et doivent analyser chaque année la situation et prendre les mesures nécessaires à la suppression des écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes. À cette fin, les entreprises soumises à cette obligation doivent établir un rapport de situation comparée par CSP et par métiers des moyennes des salaires hommes-femmes. Le bilan social pourra servir de référence à cette comparaison.

Dans le cadre de l'évolution professionnelle, les hommes et les femmes doivent pouvoir accéder aux mêmes postes sous réserve de l'application de critères objectifs d'évaluation.

Les entreprises prendront des mesures afin d'assurer une meilleure accession des femmes à la promotion, en particulier aux postes d'encadrement et aux postes d'encadrement supérieur par la voie de la promotion interne.

Il est également rappelé que les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder à la promotion interne sans discrimination.

**ART.
5**

Les organisations syndicales représentatives au niveau national, ou au niveau des entreprises, veillent lors de l'élaboration du protocole préélectoral et de l'établissement des listes de candidature, à atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

ART.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**ART.
1^{er}**

Un bilan sera effectué tous les 3 ans dans le cadre de l'obligation triennale de négociation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les entreprises de la branche sont invitées à transmettre systématiquement les accords d'entreprise (ou des plans d'action décidés unilatéralement par l'employeur) traitant de l'égalité professionnelle lorsqu'ils existent et l'index salarial de mesure de l'égalité femmes-hommes, à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Les éléments pertinents sur l'égalité professionnelle figureront dans le rapport annuel de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

ART.
2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

ART.
3

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débuteront dans les 3 mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision sera caduque.

ART.
4

Conformément à l'[article L. 2261-9 du code du travail](#), le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

ART.
5

Conformément aux dispositions des articles [D. 2232-2](#) et [D. 2231-3](#) du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre en charge du travail.

ART.

Annexe

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210003_0000_0019.pdf/BOCC

Avenant : Avenant du 18 mars 2021 à l'accord du 29 janvier 2011 relatif aux modalités de défraiement des représentants syndicaux lors de leurs déplacements aux instances paritaires

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les modalités de défraiement des représentants des organisations syndicales représentatives aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

Il se substitue, par l'effet de la révision, de plein droit à l'ensemble des dispositions précédemment en vigueur dans l'accord relatif aux modalités de défraiement des représentants des organisations syndicales lors de leurs déplacements aux instances paritaires du 29 janvier 2011.

ART.
2

En application, notamment, de l'article 2.3 de l'accord relatif à la mise en place de la CPPNI du personnel sédentaire des entreprises de navigation, deux représentants maximum mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et participant aux réunions paritaires susmentionnées peuvent bénéficier de la prise en charge des frais engagés.

(1) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Les réunions pourront avoir lieu en présentiel et/ou en visioconférence. Il convient de préciser que seules les réunions impliquant un déplacement physique pourront donner lieu à un remboursement.

3.1. Frais de transport

Transports en commun Île-de-France (métro, bus, RER...)

Les frais des transports en commun d'Île-de-France (à l'exception de tout autre mode) sont pris en charge sur la base des frais réels, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

Les représentants disposant, par ailleurs, d'un abonnement sont tenus de le déclarer et sont remboursés sur la base du prix d'un ticket de transport aller-retour deux zones.

Déplacements longue distance

Train : le remboursement est effectué sur la base des frais réels sur présentation des justificatifs originaux, plafonné au tarif SNCF de 2e classe.

Avion : le remboursement est effectué, à titre exceptionnel, sur la base des frais réels sur présentation des justificatifs originaux, plafonné également au tarif SNCF de 2e classe. Les frais de transport par avion ne sont pas cumulables avec les frais de transport en train et en voiture (sauf pour se rendre à l'aéroport).

Véhicule personnel : des indemnités kilométriques sont versées pour les trajets suivants :

- entre le domicile du représentant et la gare SNCF/l'aéroport pour se rendre sur le lieu de réunion ;
- entre le domicile du représentant et le lieu de réunion lorsque le déplacement en train ou en avion est impossible (mouvement social, délai de réservation trop court...).

Cette prise en charge est calculée sur la base du barème fiscal plafonné à 7 CV et dans la limite du prix d'un billet SNCF 2e classe.

Cette prise en charge est accordée, sous réserve :

- de la remise du justificatif du trajet mentionnant la distance parcourue ;
- de la remise une fois par an d'une copie de la carte grise du véhicule lors de la première demande de prise en charge de l'année civile ;
- que le trajet concerne exclusivement l'aller-retour direct entre le domicile du participant et la gare SNCF, l'aéroport ou le lieu de la réunion paritaire ;
- que le véhicule utilisé ne soit pas un véhicule professionnel.

Frais de parking : les frais de parking engagés le jour de la réunion paritaire sont pris en charge sur la base des frais réels, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

3.2. Frais de repas

Le repas est pris en charge sur la base des frais réels, dans la limite de 25,32 €, et sur remise d'un justificatif lors de la demande de remboursement.

Le remboursement de deux repas est accordé sur cette base lorsque le représentant syndical qui réside en province est dans l'impossibilité d'effectuer le trajet aller-retour entre son lieu de résidence et le lieu de la réunion paritaire.

3.3. Frais d'hébergement

Les frais d'hôtel (chambre et petit-déjeuner) sont pris en charge sur la base des frais réels, plafonnés à hauteur de 91,38 € par nuitée, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

Cette indemnité est versée aux représentants syndicaux résidant en province et étant dans l'impossibilité d'effectuer le trajet aller-retour en une seule journée.

Par ailleurs, les représentants syndicaux doivent en priorité privilégier la réservation dans les hôtels avec lesquels Armateurs de France a noué un partenariat ou obtenu des tarifs respectant le plafond ci-dessus.

Les frais sont remboursés par virement bancaire après réception de la fiche de remboursement accompagnée des justificatifs, remise à Armateurs de France.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

5.1. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

5.2. Révision

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'avenant si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'avenant est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'avenant.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les trois mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision sera caduque.

5.3. Dénonciation

Conformément à l'[article L. 2261-9 du code du travail](#), le présent avenant pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'avenant continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé. [\(1\)](#)

5.4. Dépôt

Conformément aux dispositions des articles [D. 2232-2](#) et [D. 2231-3](#) du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès du ministère du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Il fera également l'objet d'un dépôt auprès de la direction des affaires maritimes.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre en charge du travail.

*(1) Le dernier alinéa de l'article 5.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

Annexe

Fiche de remboursement des frais des représentants des organisations syndicales aux instances paritaires – branche du personnel sédentaire des entreprises de navigation

À remplir et signer par le représentant de l'organisation syndicale.

Type de réunion :

Lieu de la réunion :

Date de la réunion :

Nom de l'organisation syndicale :

Nom et prénom du représentant :

Adresse du représentant :

Type de frais	Nombre	Montant (€)
Repas		
Déplacement(s) : Transports en commun – Île-de-France Train Avion		
Véhicule personnel (1) : Adresse de départ : Adresse d'arrivée : Distance parcourue (km) : Parking		
Hébergement (nuitée)		
Total des frais		
(1) Joindre une copie de la carte grise.		

Nous vous remercions de joindre les justificatifs des frais engagés ainsi qu'un RIB du compte à créditer lors de votre demande de remboursement (en l'absence de justificatif, aucun remboursement ne pourra être opéré).

Fait à ..., le

Signature

Avenant : Avenant n° 7 du 11 avril 2023 relatif à la modification de l'article 6.2.2 « Paternité »

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'article 6.2.2 portant sur le congé paternité est modifié pour prendre la rédaction suivante :

« 6.2.2. Le congé de paternité et d'accueil [\(a\)](#).

Après la naissance ou l'adoption d'un ou plusieurs enfants, tout salarié vivant en couple avec la mère ou la personne adoptante bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples ou de l'accueil de plus d'un enfant, et ce sans conditions d'ancienneté.

Ce congé se compose de deux périodes :

- une première période de 4 jours consécutifs qui fait immédiatement suite au congé de naissance ⁽¹⁾, durant laquelle le salarié doit, sauf exceptions, interrompre son activité ;
- une seconde période de 21 jours, ou 28 jours en cas de naissances multiples ou de l'adoption de plus d'un enfant, qui peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours.

Une prolongation de la période initiale de 4 jours du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prévue, à la demande du salarié, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance ou l'adoption, pendant toute la période d'hospitalisation et pour une durée maximale de 30 jours.

Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement ou de l'adoption au moins un mois avant celle-ci. Cette information doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Ce courrier devra mentionner, notamment la date de départ du congé de paternité et la date de retour du salarié dans l'entreprise.

Par la suite, s'il souhaite bénéficier de la période de congé de 21 jours (ou 28 jours en cas de naissances multiples ou d'adoption de plus d'un enfant), éventuellement fractionnable, le salarié doit informer son employeur des dates de prise et des durées de cette ou de ces périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune d'elles selon les modalités précisées ci-dessus.

Les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui prennent leur congé de paternité dans les conditions énoncées ci-dessus bénéficient du maintien de leur salaire brut mensuel. Ils continuent également à bénéficier des couvertures complémentaires santé et prévoyance auxquelles ils sont affiliés. »

(1) Conformément à l'article 71.2.2 de la présente convention collective, le nombre de jours de naissance accordé au salarié est de 4 jours rémunérés.

*(a) L'article 6.2.2 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des articles L. 1225-35 et suivants et des articles L. 1225-37 et suivants du code du travail qui encadrent respectivement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et le congé d'adoption.
(Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)*

ART.
2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

ART.
3

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail.

ART.
4

Conformément à l'[article L. 2261-9 du code du travail](#), le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois.

ART.
5

Conformément aux dispositions des articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux [articles L. 2261-24 et suivants du code du travail](#), à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

Le présent avenant modifie l'article 6.2.2 de la convention collective qui reprenait les dispositions en matière de congé paternité pour y substituer les dispositions issues de la loi. Du fait de son objet, cet avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), ses dispositions devant s'appliquer à l'ensemble des salariés du champ.

Avenant salaires : Avenant n° 1 du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent avenant n° 1 à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'[article 5.1.1](#) relatif aux rémunérations minimales de branche.

ART.
2

ART.
2.1

Les salaires annuels minima de branche sont réévalués de 2,3 %.

La nouvelle grille applicable à ces entreprises figure en annexe.

Le salaire minimum mensuel de branche est quant à lui porté à 1 400 € brut.

ART.
2.2

Comme mentionné à l'alinéa 4 de l'article 5.1.1 de la convention collective, certaines entreprises bénéficient d'un moratoire pour l'application des grilles de salaire annuel et restent temporairement soumises à l'accord de branche du 21 novembre 2005 et ses avenants.

Les salaires de la grille sont réévalués de 5 % par rapport à la précédente grille applicable et issue de l'[avenant n° 5 du 20 janvier 2011](#) à l'accord de branche du 21 novembre 2005.

La nouvelle grille applicable à ces entreprises figure en annexe.

ART.
3

Le présent avenant est applicable à compter du 1er janvier 2012 et pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt conformément à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

Grille des salaires visée à l'article 2.1

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Salaire annuel
Employé	IA moins de 6 mois	17 595,60
	IB plus de 6 mois	18 178,71
	II	18 700,44
	III	19 549,53
Agent de maîtrise	IV	20 869,20
	V	23 529,00
	VI	27 621,00
Cadre	VII	30 690,00
	VIII	38 874,00
	IX	47 058,00

Grille des salaires visée à l'article 2.2

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Salaire mensuel
Employé	IA moins de 6 mois	1 435,26
	IB plus de 6 mois	1 482,99
	II	1 519,91
	III	1 589,52
Agent de maîtrise	IV	1 682,37
	V	1 833,16
	VI	2 093,60
Cadre	VII	2 436,49
	VIII	2 923,84
	IX	3 480,73

Avenant salaires : Avenant n° 2 du 20 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent [avenant n° 2](#) à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'[article 5.1.1](#) relatif aux rémunérations minimales de branche.

ART. 2

Les salaires annuels minima de branche sont réévalués de 2,2 %.
La nouvelle grille applicable à ces entreprises figure en annexe.
Le salaire minimum mensuel de branche est quant à lui porté à 1 431 € brut.
Les autres dispositions de la convention demeurent inchangées.

ART. 3

Le présent avenant est applicable à compter du 1er janvier 2013 et pour une durée indéterminée. Il annule et remplace l'[avenant n° 1 du 7 mars 2012](#) en ce qu'il concerne les salaires minima annuels.
Il fera l'objet d'un dépôt conformément à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

ART.

Grille des salaires visée à l'article 2.1

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Salaire annuel
Employé	I A moins de 6 mois	17 982,70
	I B plus de 6 mois	18 578,64
	II	19 111,85
	III	19 979,62
Agent de maîtrise	IV	21 328,32
	V	24 046,64
	VI	28 228,66
Cadre	VII	31 365,18
	VIII	39 729,23
	IX	48 093,28

Avenant salaires : Avenant n° 4 du 19 mai 2020 relatif aux salaires minima

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1 portant sur les rémunérations minimales de branche.

ART. 2

Les parties à l'avenant conviennent de revaloriser la grille des salaires minima de branche de 1,1 %. Les rémunérations minimales annuelles brutes sont ainsi augmentées comme suit :

Catégorie	Niveau	Salaire minimum annuel brut
Employé	I A (moins de 6 mois)	18 824,36 €
	I B (plus de 6 mois)	19 448,19 €
	II	20 006,36 €
	III	20 914,75 €
Agent de maîtrise	IV	22 326,58 €
	V	25 172,13 €
	VI	29 549,88 €
Cadre	VII	32 833,21 €
	VIII	41 588,73 €
	IX	50 344,25 €

ART. 3

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

ART. 4

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne comporte pas de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation poursuivra en 2020 l'examen de l'[accord de branche du 12 octobre 2016](#) relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « Accords collectifs »).

Les parties signataires de l'avenant mandatent le secrétariat de la commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation pour demander l'extension du présent avenant.

Avenant salaires : Avenant n° 5 du 5 juillet 2022 relatif à la revalorisation des salaires minima

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1 portant sur les rémunérations minimales de branche.

ART. 2 Les parties à l'avenant conviennent de supprimer le niveau I A moins de 6 mois de la grille et de revaloriser le niveau I à hauteur de 19 746,96 €. Les rémunérations minimales annuelles brutes sont ainsi les suivantes :

Catégorie	Niveau	Salaire minimum annuel brut
	I	19 746,96 €
	II	20 006,36 €
	III	20 914,75 €
Agent de maîtrise	IV	22 326,58 €
	V	25 172,13 €
	VI	29 549,88 €
Cadre	VII	32 833,21 €
	VIII	41 588,73 €
	IX	50 344,25 €

ART. 3

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

ART. 4

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne comporte pas de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation poursuivra en 2022 l'examen de l'[accord de branche du 30 septembre 2020](#) relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « Accords collectifs »).

Les dispositions de l'avenant s'appliquent avec effet rétroactif au 1er mai 2022.

Les parties signataires de l'avenant mandatent le secrétariat de la commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation pour demander l'extension du présent avenant.

Avenant salaires : Avenant n° 6 du 1er décembre 2022 relatif aux salaires minima

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1 portant sur les rémunérations minimales de branche.

ART. 2

Les parties à l'avenant conviennent de revaloriser le niveau I à hauteur de 20 147,40 € et le niveau II à hauteur de 20 552,36 €. Les rémunérations minimales annuelles brutes sont ainsi les suivantes :

Catégorie	Niveau	Salaire minimum annuel brut
	I	20 147,40 €
	II	20 552,36 €
	III	20 914,75 €
Agent de maîtrise	IV	22 326,58 €
	V	25 172,13 €
	VI	29 549,88 €
Cadre	VII	32 833,21 €
	VIII	41 588,73 €
	IX	50 344,25 €

ART. 3

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

ART. 4

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne comporte pas de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation poursuivra en 2022 l'examen de l'accord de branche du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « Accords collectifs »).

Les dispositions de l'avenant s'appliquent avec effet rétroactif au 1er août 2022.

Les parties signataires de l'avenant mandatent le secrétariat de la commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation pour demander l'extension du présent avenant.

Avenant salaires : Avenant n° 7 du 6 novembre 2024 relatif aux salaires minima

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent avenant à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1 portant sur les rémunérations minimales de branche.

ART.
2

Les parties à l'avenant conviennent de revaloriser le niveau I à hauteur de 21 621,60 €, le niveau II à hauteur de 21 834,12 € et le niveau III à hauteur de 22 211,73 €. Les niveaux suivants de la grille sont revalorisés de 4,2 %. Les rémunérations minimales annuelles brutes sont ainsi les suivantes :

Catégorie	Niveau	Salaire minimum annuel brut
	I	21 621,60 €
	II	21 834,12 €
	III	22 211,73 €
Agent de maîtrise	IV	23 264,30 €
	V	26 229,36 €
	VI	30 790,97 €
Cadre	VII	34 212,20 €
	VIII	43 335,46 €
	IX	52 458,71 €

ART.
3

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

ART.
4

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne comporte pas de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation a débuté en 2024 l'examen de l'accord de branche du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « Accords collectifs »).

Les parties signataires de l'avenant mandatent le secrétariat de la commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation pour demander l'extension du présent avenant.

Avenant salaires : Avenant n° 8 du 6 mai 2025 relatif aux salaires minima

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent avenant à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1 portant sur les rémunérations minimales de branche.

ART.
2

Les parties à l'avenant conviennent de revaloriser les niveaux I à III de 3 % et les niveaux qui suivent de 2 %. Les rémunérations minimales annuelles brutes sont ainsi les suivantes :

Catégorie	Niveau	Salaire minimum annuel brut
	I	22 270,25 €
	II	22 489,14 €
	III	22 878,08 €
Agent de maîtrise	IV	23 729,59 €
	V	26 753,95 €
	VI	31 406,79 €
Cadre	VII	34 896,44 €
	VIII	44 202,17 €
	IX	53 507,88 €

ART.
3

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, les dispositions du présent avenant s'appliqueront, avec effet rétroactif, au 1er janvier 2025.

ART.
4

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne comporte pas de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation a débuté en 2024 l'examen de l'accord de branche du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « Accords collectifs »).

Les parties signataires de l'avenant mandatent le secrétariat de la commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation pour demander l'extension du présent avenant.

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).