

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques du 13 octobre 2020

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3236

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques du 13 octobre 2020

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant du 16 avril 2025 relatif aux salaires minima mensuels au 1er avril 2025

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000043157451

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000043157451

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 septembre 2026 à 02:42

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 65	•
Article 66	•
Article 67	•
Article 68	•
Article 69	•
Article 70	•
Article 71	•
Article 72	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•

Article 36	•
Article 37	•
Article 37 bis	•
Article 38	•
Article 39	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 50	•
Article 51	•
Article 52	•
Article 53	•
Article 54	•
Article 55	•
Article 56	•
Article 57	•
Article 58	•
Article 59	•
Article 60	•
Article 61	•
Article 62	•
Article 63	•
Article 64	•
Article	•

Avenant salaires en vigueur •

Article 1er	•
Article 2	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 37 du 21 février 2008 relatif au contrat de professionnalisation •

Article 1	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Annexe classification - Avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Article 4 •

Avenant : Avenant n° 49 du 4 septembre 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article •

Avenant : Avenant n° 53 du 4 avril 2017 relatif aux certificats de qualification professionnelle •

Article 1er •

Article 2 •

Article •

Avenant : Avenant n° 55 du 28 juin 2017 relatif au positionnement des CQP « Mécanicien nautique », « Formateur en permis plaisance », « Personnel de

Article 1er •

Article 2 •

Avenant : Accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustrie (2I) •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article •

Avenant : Accord du 13 octobre 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 •

Article 9 •

Article 10 •

Article 11 •

Article 12 •

Article 13 •

Article 14 •

Article 15 •

Article •

Avenant : Accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article 7 •

Article 8 *

Article 9 *

Article 10 *

Article *

Avenant : Accord du 9 mars 2021 relatif au travail de nuit, au travail posté et au travail en équipe de suppléance *

Article *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article 7 *

Article 8 *

Article 9 *

Article *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article *

Article 17 *

Article 18 *

Article 19 *

Article 20 *

Article 21 *

Article 22 *

Article 12 *

Article 13 *

Article 14 *

Article 15 *

Article 16 *

Article 10 *

Article 11 *

Avenant : Avenant n° 2 du 30 mars 2021 à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé *

Article 1er *

Article 1.1 *

Article 1.2 *

Article 2 *

Article *

Avenant : Adhésion par lettre du 13 avril 2021 de la Fédéchimie Force ouvrière à la convention collective *

Article *

Avenant : Adhésion par lettre du 25 juin 2021 de la FNIC CGT à la convention collective *

Article *

Avenant : Accord du 21 décembre 2021 relatif à la prévoyance des risques lourds pour les salariés non-cadres *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article 7 *

Article 8 *

Article 9 *

Article *

Avenant : Accord du 30 septembre 2022 relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (« Pro-A ») *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article 7 *

Article 8 *

Article 9 *

Article 10 *

Article *

Article *

Avenant : Avenant du 10 juillet 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond *

Article *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article 7 *

Article 8 *

Article 9 *

Article *

Avenant : Accord du 4 mars 2026 relatif aux mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation professionnelle *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article *

Avenant salaires : Avenant du 6 mai 2021 relatif aux salaires minima mensuels au 1er juin 2021 *

Article 1er *

Article 2 *

Article *

Avenant salaires : Avenant du 2 mars 2022 relatif aux salaires minima mensuels au 1er avril 2022 *

Article 1er *

Article 2 *

Article *

Avenant salaires : Avenant n° 2 du 19 septembre 2022 relatif aux salaires minima mensuels au 1er octobre 2022 *

Article 1er *

Article 3 *

Article •

Avenant salaires : Avenant du 9 mars 2023 relatif aux salaires minima mensuels au 1er avril 2023 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article •

Avenant salaires : Avenant du 1er mars 2024 relatif aux salaires minima mensuels •

Article 1er •

Article 2 •

Article •

Avenant salaires : Avenant du 9 décembre 2024 relatif aux salaires minima mensuels au 1er décembre 2024 •

Article 1er •

Article 2 •

Article •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques du 13 octobre 2020

ART. 65

En application de l'article 2 de la présente convention, le présent avenant détermine les conditions particulières de travail des ingénieurs et cadres des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention.

Ces dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que peuvent prévoir leurs contrats de travail individuels, aux ingénieurs et cadres engagés pour exercer leurs fonctions dans la métropole et qui, postérieurement à leur engagement, sont affectés temporairement à un établissement situé dans les départements et collectivités d'outre-mer ou à l'étranger.

Sont considérés comme ingénieurs ou cadres, les salariés répondant à cette définition selon la classification des emplois établie par l'annexe II ([avenant n° 42 du 29 juin 2011](#)) de la présente convention.

Le contrat de travail à durée déterminée à objet défini est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ce contrat est exclusivement réservé aux ingénieurs et cadres au sens de la classification des emplois de la présente convention collective en vue de la réalisation d'un objet défini.

L'employeur a la possibilité de recourir au contrat de travail à durée déterminée pour la réalisation d'un projet, d'une mission ou d'une tâche précisément définie et nécessairement temporaire qui participe au développement de l'entreprise et qui requiert des savoir-faire externes notamment dans les cas suivants :

- évolution de la structure juridique de l'entreprise ;
- acquisition de sociétés ;
- projet informatique important ;
- conduite d'une étude de recherche et développement ;
- lancement d'une nouvelle activité, de nouveaux produits ou de services.

Sous réserve des dispositions suivantes, les règles de conclusion, d'exécution et de cessation du contrat de travail obéissent aux règles de droit commun des contrats de travail à durée déterminée.

1. Terme et durée du contrat

Le contrat de travail à durée déterminée à objet défini peut ne pas comporter de terme précis et sa durée dépend de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

En application de l'[article L. 1242-8-2 du code du travail](#) actuellement en vigueur, il est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois. Il ne peut pas être renouvelé.

2. Forme et clauses obligatoires

Le contrat de travail à durée déterminée à objet défini est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires à tout contrat de travail à durée déterminée de droit commun prévues par le code du travail, ainsi que :

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- la référence et l'intitulé du présent article figurant dans la présente convention collective ;
- une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat, par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 15 % de la rémunération totale brute du salarié.

Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

3. Fin du contrat

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 2 mois.

L'employeur examine les conditions dans lesquelles les salariés bénéficieront de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue, ainsi que les conditions dans lesquelles, pendant le délai de prévenance visé ci-dessus, les salariés pourront mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

À ce titre, l'employeur s'engage à informer le salarié des postes disponibles correspondant à l'emploi occupé ainsi que les conditions dans lesquelles il bénéficie d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

En dehors des cas de rupture anticipée prévus par la loi et dès lors que l'employeur ou le salarié justifie d'un motif réel et sérieux, le contrat peut prendre fin de manière anticipée 18 mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion.

**ART.
67**

L'incidence des absences pour maladie ou accident sur le contrat de travail est traitée selon les dispositions générales prévues à l'article 55 de la présente convention.

Les absences pour maladie ou accident sont indemnisées par l'employeur, sous réserve d'être prises en charge par la sécurité sociale, selon les dispositions générales de l'article 55 de la présente convention et dans les conditions ci-après.

a) Lorsque le salarié a plus d'un an et jusqu'à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- pendant les 2 premiers mois d'arrêt, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, à raison de 100 % de la rémunération définie à l'article 30 de la présente convention ;
- pendant les 2 mois suivants, à raison de 50 % de cette même rémunération.

b) Après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée de ces périodes d'indemnisation est portée à :

- 3 mois pour l'indemnisation à 100 %
- 3 mois pour l'indemnisation à 50 %
- chacune de ces périodes de 3 mois est augmentée d'un mois par période de 5 années de présence, avec un maximum de 6 mois pour chacune d'elles.

L'indemnisation est déterminée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait normalement travaillé pendant la période indemnisée, à l'exception des éléments de cette rémunération ayant un caractère de remboursement de frais.

**ART.
68**

Les dispositions générales relatives au préavis de rupture du contrat de travail prévues à l'article 58 de la présente convention s'appliquent.

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient à l'initiative de l'employeur ou à celle du salarié, la durée du préavis est de 3 mois, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à l'article 60 en cas de départ à la retraite.

**ART.
69**

Les dispositions générales relatives à l'indemnité de licenciement prévues à l'article 59 de la présente convention s'appliquent.

L'indemnité de licenciement est calculée comme suit :

- à partir de 8 mois d'ancienneté et jusqu'à 10 années d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 10 années d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans ;
- à partir de 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année d'ancienneté à partir de 20 ans.

**ART.
70**

Les dispositions générales relatives au départ à la retraite prévues à l'article 60 de la présente convention s'appliquent.

1. Départ volontaire à la retraite du salarié

Le départ volontaire à la retraite du salarié, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ égale, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à :

- un dixième de mois par année d'ancienneté, s'il a une ancienneté au moins égale à 2 ans, mais inférieure à 5 ans ;
- 1 mois de salaire, s'il a 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois, s'il a 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois, s'il a 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois, s'il a 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois, s'il a 40 ans d'ancienneté.

2. Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite du salarié par l'employeur, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, comme suit :

- à partir de 8 mois d'ancienneté et jusqu'à 10 années d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 10 années d'ancienneté : 1/3 de mois par année entière d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est déterminé sur les mêmes bases que celles définies, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, à l'article 59 de la présente convention collective.

ART.
71

En cas d'acceptation par le salarié d'une modification de son lieu de travail dans un nouveau secteur géographique, lui imposant un changement de résidence, décidée par l'employeur dans le cadre de l'exercice régulier de son pouvoir de direction, les frais de déménagement et de voyage du salarié, de son conjoint et de ses enfants vivant avec lui, sont remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives. Ces frais doivent, sauf accord particulier, correspondre au tarif le moins onéreux, étant entendu que le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour validation à l'employeur.

En cas de décès du salarié, intervenant dans les 2 ans suivant son changement de résidence décidé par l'employeur, son conjoint et ses enfants à charge auront droit au remboursement de leurs frais éventuels de déménagement jusqu'au lieu de leur précédente résidence. Le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour accord à l'employeur. Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 12 mois suivant le décès.

Le salarié licencié dans un délai de 12 mois, après un changement de résidence décidé par l'employeur en raison d'une modification du lieu de travail dans un nouveau secteur géographique, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, au remboursement pour lui, son conjoint et ses enfants vivant avec lui, des frais de déménagement et de voyage jusqu'au lieu de sa dernière résidence. Ces frais doivent, sauf accord particulier, correspondre au tarif le moins onéreux.

Le salarié a le choix entre ce remboursement et celui des mêmes frais pour se transporter à son nouveau lieu de travail ou de résidence, dans la limite d'une distance équivalente.

Le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour accord à l'employeur. Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 3 mois suivant l'échéance du préavis.

ART.
72

Les frais de voyage et de séjour engagés par les ingénieurs et cadres pour les besoins du service sont remboursés par l'employeur selon des modalités fixées par l'entreprise.

Ces remboursements pourront s'effectuer sur la base du réel ou sur la base d'allocation forfaitaire.

ART.

[Avenant du 8 janvier 2003](#) relatif au travail de nuit (BOCC n° 2003-01) [\(1\)](#).

[Avenant n° 37 du 21 février 2008](#) relatif au contrat de professionnalisation (BOCC n° 2008-1).

[Avenant n° 42 du 29 juin 2011](#) relatif à la classification des emplois (BOCC n° 2011-33).

[Avenant n° 49 du 4 septembre 2014](#) relatif aux certificats de qualification professionnelle (BOCC n° 2014-43).

[Accord du 21 septembre 2015](#) relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé (BOCC n° 2015-47).

[Avenant n° 53 du 4 avril 2017](#) relatif aux certificats de qualification professionnelle (BOCC n° 2017-28).

[Avenant n° 55 du 28 juin 2017](#) relatif au positionnement des CQP « Mécanicien nautique », « Formateur en permis plaisance », « Personnel de bord » et « Peintre nautique » (BOCC n° 2017-38).

[Avenant n° 58 du 22 janvier 2019](#) relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires (BOCC n° 2019-21).

[Accord du 13 mars 2019](#) relatif à la désignation de l'OPCO interindustrie (21) (BOCC n° 2019-21).

[Avenant du 15 octobre 2019](#) à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé (BOCC n° 2020-01).

[Avenant du 1er juin 2020](#) relatif aux salaires minima (BOCC n° 2020-28).

(1) L'avenant du 8 janvier 2003 relatif au travail de nuit mentionné à l'annexe 2 est exclu de l'extension dès lors que ses stipulations ont été annulées et remplacées par l'accord du 9 mars 2021 relatif au travail de nuit, au travail posté et au travail en équipe de suppléance dans la branche de l'industrie et des services nautiques.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART.
1er

La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements et régions d'outre-mer, les rapports de travail entre employeurs et salariés dans les entreprises et établissements désignés ci-après par référence à la nomenclature d'activités instituée par le [décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007](#) (Journal officiel du 30 décembre 2007).

- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 30.12 (construction de bateaux de plaisance), sous-classe 30.12Z, comprenant également la transformation, la reconstruction et l'équipement de bateaux de plaisance.

Étant précisé que n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention, les entreprises et établissements se livrant principalement à la fabrication de bateaux en métal qui relèvent des conventions et accords de la métallurgie.

- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 33.15 (réparation et maintenance navale), sous-classe 33.15Z, dès lors que cette activité a principalement pour objet la réparation et l'entretien des bateaux de plaisance.
- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 32.30 (fabrication d'articles de sport), sous-classe 32.30Z, dès lors que cette activité a principalement pour objet la fabrication de planches à voile et de planches de surf.
- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 13.92 (fabrication d'articles textiles, sauf habillement), sous-classe 13.92Z, dès lors que cette activité a principalement pour objet la fabrication de voiles de bateau.
- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 46.49 (commerce de gros [commerce interentreprises] d'autres biens domestiques, sous-classe 46.49Z, dès lors que cette activité porte principalement sur les produits visés dans les classes 30.12 et 32.30.
- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 46.75 (commerce de gros [commerce interentreprises] de produits chimiques, sous-classe 46.75Z, dès lors que cette activité porte principalement sur les produits visés dans les classes 30.12 et 32.30.
- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 47.64 (commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé), sous-classe 47.64Z à la condition, toutefois, que cette activité, appréciée à partir du chiffre d'affaires, porte principalement sur les produits visés dans les classes 30.12 et 13.92.
- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la division 50 (transports par eau) exclusivement pour ce qui est des activités liées à la grande plaisance, dès lors que ces activités portent principalement sur les produits visés dans les classes 30.12 et 33.15.
- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 50.10 (transports maritimes et côtiers de passagers), sous-classe 50.10Z dès lors que cette activité a principalement pour objet la location de bateaux de plaisance avec équipage.
- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 77.21 (location et location-bail d'articles de loisirs et de sport), sous-classe 77.21Z dès lors que cette activité a principalement pour objet la location de bateaux de plaisance, canots et voiliers sans équipage.
- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 85.53 (enseignement de la conduite), sous-classe 85.53Z dès lors que cette activité a principalement pour objet l'enseignement de la conduite de bateaux de plaisance visés dans la classe 30.12.
- Chambres syndicales, patronales professionnelles, fédérations, unions de syndicats professionnels, et tous autres organismes professionnels dont l'activité principale est consacrée à la navigation de plaisance relève de la classe 94.11 (activités des organisations patronales et consulaires).

Toutefois, ne sont pas compris dans le domaine d'application de la présente convention les entreprises ou établissements qui, en raison de leur activité principale, relèvent de droit d'autres conventions collectives nationales ou territoriales, compte tenu du domaine d'application défini dans lesdites conventions.

Les salariés des entreprises visées par la présente convention ne pourront, en aucun cas, se prévaloir de dispositions d'autres conventions collectives nationales ou territoriales.

Chaque employeur doit tenir le texte en vigueur de la présente convention (clauses générales, avenants et annexes) à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet, précisant où ces textes sont tenus à disposition.

ART.
2

Une annexe catégorielle à la présente convention fixe les conditions particulières de travail des ingénieurs et cadres ainsi que les modalités d'application de certaines dispositions générales de ladite convention.

ART.
3

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ART.
4

La présente convention est révisable selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les négociations sur la révision de la convention collective doivent s'engager dans un délai de 3 mois après la réception de la demande de révision.

La demande de révision de la convention collective n'entraîne pas la suspension des effets des dispositions visées par la révision.

À défaut d'accord dans les 6 mois suivant la date d'ouverture des négociations, la demande de révision sera réputée caduque.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective et dans les 6 mois suivant la dernière révision.

ART.
5

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque partie signataire et donne lieu à dépôt auprès des services du ministère du travail conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

La dénonciation peut porter sur la convention collective totale ou uniquement sur certaines dispositions et accords à durée indéterminée et doit être accompagnée d'une proposition de texte remplaçant les dispositions visées.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

ART.
6

La présente convention collective n'a pas pour effet de modifier les dispositions en vigueur dans les entreprises, dans le respect des articles [L. 2253-1](#) et [L. 2253-3](#) du code du travail.

Les dispositions de la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet, dans certaines entreprises, à la suite d'usages ou de conventions.

1. Missions de la CPPNI

La CPPNI est une instance paritaire dont les missions s'exercent et s'enrichissent dans un cadre permanent d'échanges, de propositions et de dialogue social dans l'intérêt général des entreprises et des salariés de la branche.

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques. À ce titre, la CPPNI peut décider de mettre en place des groupes de travail paritaires dont elle définit la composition et les modalités de travail.

Conformément à l'[article L. 2232-9 du code du travail](#), la CPPNI exerce également les missions d'intérêt général suivantes :

- 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 l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, aménagement et répartition des horaires, en matière de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés ainsi qu'en matière de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation 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. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces accords seront transmis, soit à l'adresse postale de la Fédération des industries nautiques, soit à l'adresse électronique cppni @ fin. fr. Ils seront communiqués aux organisations syndicales de salariés par voie électronique ;

- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale précitée. Elle est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation de la convention collective nationale précitée ou à toute demande de conciliation à la suite d'un litige collectif né à l'occasion de l'application de la convention collective nationale précitée. La partie qui saisira la CPPNI doit le faire par courrier postal avec mention des arguments avancés pour justifier la demande. Cette lettre doit être communiquée à l'autre partie 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

La date de la réunion de la CPPNI ne doit pas excéder, dans toute la mesure du possible, un délai fixé à :

- 1 mois, lorsqu'il s'agit d'une demande d'interprétation de la convention collective ;
- 15 jours, lorsqu'il s'agit d'une demande de conciliation à l'occasion d'un litige collectif ;

À l'initiative de la CPPNI, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément. Un procès-verbal est dressé. L'avis de la CPPNI, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective nationale précitée et sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de l'interprétation de la convention collective nationale ou pour donner suite à une demande de conciliation, la CPPNI est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants des employeurs ;

- la CPPNI peut exercer les missions d'observatoire paritaire de la négociation.

2. Modalités de fonctionnement de la CPPNI

2.1. Composition de la CPPNI

Au sein de la CPPNI, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche peut désigner quatre délégués qui bénéficient d'une indemnisation de leurs frais de déplacement pour participer aux réunions. *En outre, chaque organisation syndicale peut désigner un nombre complémentaire de délégués ainsi que des représentants fédéraux, sans que ces derniers puissent bénéficier, dans ce cas, de l'indemnisation de leurs frais de déplacement.* [\(1\)](#)

Dans le cadre de sa mission de représentation de la branche, la CPPNI peut décider de fixer sa composition à un représentant de chacune des organisations syndicales et d'un nombre identique de représentants de l'organisation professionnelle.

Les frais de déplacement sont remboursés par la fédération des industries nautiques, dans les limites et conditions fixées par l'avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires. Les salariés représentants des organisations représentatives d'employeurs en bénéficient dans les mêmes conditions que les représentants des organisations de salariés.

2.2. Autorisations d'absences des représentants des organisations syndicales ou d'employeurs

Les salariés représentants des organisations syndicales, ou des organisations d'employeurs, et participant à la CPPNI, bénéficient des autorisations d'absence nécessaires.

Ces absences sont traitées et indemnisées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les employeurs concernés sont prévenus par écrit, par les organisations syndicales de salariés, ou d'employeurs, au moins une semaine à l'avance, sauf empêchement justifié par la brièveté du délai de convocation de la CPPNI.

2.3. Organisation des réunions de la CPPNI

La CPPNI se réunit au siège social de la Fédération des industries nautiques et peut, exceptionnellement, se réunir en province. La CPPNI se tient à partir de 14 heures pour permettre aux représentants des organisations syndicales de se rendre à la réunion et de tenir, s'ils le désirent, une réunion préparatoire le matin même.

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an et, lors de la dernière réunion de l'année en cours, fixe son calendrier de négociations pour l'année à venir.

La CPPNI prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail. Les conventions et accords collectifs sont adoptés dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur, notamment en ce qui concerne les règles de représentativité.

(1) La 2e phrase du premier alinéa du 2.1. est étendue sous réserve du respect des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2231-2 du code du travail ainsi que du principe de liberté syndicale.

(Arrêté du 14 novembre 2022 - art. 1)

ART.
8

Le texte de la présente convention collective sera déposé auprès des instances compétentes et dans le respect des procédures légales et réglementaires en vigueur.

ART.
9

Les parties demandent l'extension de la présente convention collective auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.
10

La présente convention collective entre en vigueur à compter de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.
11

Les parties contractantes reconnaissent, dans le cadre des dispositions du code du travail, la liberté d'opinion, la liberté d'adhérer à toute organisation syndicale de salariés, ainsi que le libre exercice du droit syndical dans les entreprises visées par la présente convention.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat, ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions notamment en matière de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

La direction d'une entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une quelconque organisation syndicale.

ART.
12

Une autorisation d'absence est accordée aux salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires ordinaires de leur organisation syndicale, sur présentation, une semaine au moins avant la date d'absence prévue, d'une convocation écrite émanant de l'organisation syndicale concernée. Ces absences ne sont ni payées, ni indemnisées. Dans la limite de 12 jours ouvrables par an, elles sont considérées comme des périodes de travail effectif pour l'ouverture du droit aux congés payés.

Les salariés devant participer aux travaux des commissions paritaires créées d'un commun accord par les signataires de la présente convention bénéficient des autorisations d'absence nécessaires, de l'indemnisation de ces absences et du remboursement de leurs frais de déplacement dans les conditions fixées par la présente convention.

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical, il jouit, à l'expiration de son mandat et pendant une durée de 6 mois suivant sa demande, d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou dans un autre emploi en rapport avec ses capacités, à condition que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à 4 mois, ni supérieure à 3 ans. La demande de réengagement doit être présentée par l'intéressé qui souhaite bénéficier de ce droit, au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'exercice du droit syndical s'appliquent dans les entreprises ou établissements visés par la présente convention.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical :

- des panneaux d'affichage pour chaque section syndicale sont, dans chaque entreprise ou établissement, réservés exclusivement aux communications syndicales ; ils sont disposés à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement, dans des endroits facilement accessibles à l'ensemble du personnel ; un exemplaire de chaque communication syndicale ayant fait l'objet d'un affichage est transmis au chef d'entreprise ou d'établissement simultanément audit affichage ;
- dans les entreprises ou établissements d'au moins deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués ; les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux ;
- dans les entreprises ou établissements d'au moins mille salariés, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement ; les modalités d'aménagement et d'utilisation de ces locaux sont fixées par accord avec le chef d'entreprise ou d'établissement.

Les publications et tracts de nature syndicale sont diffusés aux salariés de l'entreprise dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, qui constitue une section syndicale, peut désigner parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, dans les limites fixées par le code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur. Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions requises ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical. Ce mandat syndical n'ouvre pas droit à un crédit supplémentaire d'heures de délégation.

Les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures de délégation. Afin d'en faciliter le décompte et pour des raisons d'organisation du travail, à titre d'information :

- ils pourront utiliser les bons de délégation que l'employeur, ou son représentant, pourrait mettre à leur disposition ;
- ils devront signaler leur absence à leur chef de service avant leur départ en délégation ;
- les bons de délégation ont un objet de nature strictement organisationnelle et comptable, sans préjudice de l'application des dispositions législatives relatives à une information, voire à une contestation, ultérieure quant à leur destination.

Dans les entreprises ou établissements visés par la présente convention, les délégués syndicaux de l'entreprise sont, sur leur demande, reçus par la direction de l'entreprise ou de l'établissement. La demande de rendez-vous doit être formulée par écrit et faire mention de son objet, qui doit se rapporter à l'application de la présente convention.

Le financement du dialogue social et du paritarisme dans la branche est assuré par une contribution patronale conventionnelle et obligatoire, à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

La contribution est due indépendamment de la présence syndicale dans l'entreprise, quel que soit l'effectif et quelle que soit l'activité.

Le taux de la contribution est fixé à 0,016 % des rémunérations brutes totales versées aux salariés entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale, selon l'[article L. 2135-10 du code du travail](#).

Cette somme est allouée au fonds paritaire national, qui répartit les crédits entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs afin de financer leurs missions, telles que dévolues par le code du travail.

ART.
15

Le comité social et économique est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La mise en place d'un comité social et économique est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

Le comité social et économique se substitue aux délégués du personnel, au comité d'entreprise, au CHSCT, à la délégation unique du personnel et à l'instance regroupée.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'au moins deux établissements distincts, des comités sociaux économiques d'établissement ainsi qu'un comité social économique central doivent être mis en place. Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par accord collectif majoritaire ou, à défaut et en l'absence de délégués syndicaux, par accord entre l'employeur et le comité social et économique à la majorité des membres titulaires élus. En l'absence d'accord, l'employeur les fixe unilatéralement. Si les établissements de l'entreprise n'ont pas la qualité d'établissements distincts, le comité social et économique doit être institué au niveau de l'entreprise et doit assurer la représentation de l'ensemble des salariés des établissements de l'entreprise.

ART.
16

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation élue du personnel, composée d'un nombre égal d'élus titulaires et suppléants, tel que fixé par les dispositions réglementaires applicables en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de chaque établissement distinct.

Un représentant syndical par organisation syndicale représentative, désigné par elle, peut siéger au comité social et économique. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique.

Le représentant syndical est destinataire des informations fournies au comité social et économique.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur ou son représentant assure la présidence du comité, éventuellement assisté de trois collaborateurs.

ART.
17

Les attributions du comité social et économique sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Un socle commun d'attributions consiste à présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. La délégation du personnel au comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique a pour mission supplémentaire d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le comité est informé et consulté sur les questions portant sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Le comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

La variation des effectifs à la hausse ou à la baisse entraîne l'évolution des attributions du comité social et économique dans le respect des délais fixés par les dispositions légales.

**ART.
18**

Les membres du comité social et économique sont élus pour 4 ans, à défaut d'accord d'entreprise prévoyant une durée comprise entre 2 et 4 ans, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les membres du comité social et économique ne peuvent pas exercer plus de trois mandats successifs, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, pour ces dernières, sous réserve que le protocole préélectoral en stipule autrement, en application des dispositions législatives et réglementaires.

Les membres titulaires du comité social et économique bénéficient d'un crédit d'heures de délégation. Le nombre d'heures de délégation est fixé en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation du personnel au comité social et économique, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Afin d'en faciliter le décompte et pour des raisons d'organisation du travail, à titre d'information :

- ils pourront utiliser les bons de délégation que l'employeur, ou son représentant, pourrait mettre à leur disposition ;
- ils devront signaler leur absence à leur chef de service avant leur départ en délégation ;
- les bons de délégation ont un objet de nature strictement organisationnelle et comptable, sans préjudice de l'application des dispositions législatives relatives à une information, voire à une contestation, ultérieure quant à leur destination.

**ART.
19**

Les membres titulaires du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Cette répartition ne peut conduire à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un titulaire en application des dispositions réglementaires.

Les membres titulaires du comité social et économique concernés doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois, au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information doit se faire par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

**ART.
20**

L'employeur doit mettre à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique un local leur permettant d'accomplir leur mission et notamment de se réunir.

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en la matière, la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles gérées par le comité social et économique ne peut être inférieure à 0,50 % du montant brut de la masse salariale de l'année précédente.

Pour alimenter le budget de fonctionnement du comité social et économique, l'employeur lui verse en outre une subvention d'un montant annuel équivalent 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à moins de deux mille salariés, et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins deux mille salariés.

Le comité social et économique peut décider, par délibération, de transférer dans le respect et les limites prévues par les dispositions législatives et réglementaires un excédent annuel de son budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles. Inversement, le comité social et économique peut décider par délibération, de transférer un reliquat de son budget consacré aux activités sociales et culturelles sur le budget de fonctionnement, dans le respect et les limites prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

La commission paritaire nationale est composée à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de membres titulaires et suppléants patronaux.

Lorsqu'un salarié de l'entreprise est désigné pour siéger dans la commission paritaire nationale de l'emploi, l'employeur est tenu d'accorder à l'intéressé le temps nécessaire pour participer aux réunions de la commission. La participation du salarié à la commission ne peut entraîner aucune diminution de sa rémunération.

La commission paritaire nationale de l'emploi a pour tâche de :

- permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- examiner, en cas de licenciement collectif, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement, en vue de concourir au placement de jeunes à l'issue de leur formation.

Un rapport doit être établi au moins annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

Ce rapport doit comporter des éléments statistiques tels que :

- nombre et évolution des emplois par sexe et catégorie ;
- nature des emplois (CDD, CDI, intérim) ;
- pyramide des âges et des données sur l'évolution du travail ;
- évolution du contenu des emplois ;
- évolution des métiers ;
- évolution des qualifications ;
- temps et organisation du travail.

La commission fixe la périodicité de ses réunions, qui ne doit pas être inférieure à une réunion par semestre.

L'organisation patronale assume la charge du secrétariat de la commission. L'indemnisation des frais de déplacement des salariés participant aux travaux de la commission est fixée selon les dispositions de l'[avenant n° 58 du 22 janvier 2019](#) relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires.

La commission paritaire nationale de l'emploi doit prendre toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi. Elle échange avec eux les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elles peuvent disposer ou avoir besoin.

Le recrutement du personnel salarié s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Aucune offre d'emploi ne peut comporter de référence à l'un des motifs discriminatoires prohibés par le code du travail.

Le personnel pourra être informé par tout moyen des postes à pourvoir au sein de l'entreprise.

Le choix du candidat ne peut pas être fondé sur l'un des motifs discriminatoires prohibés par le code du travail.

Le principe d'égalité professionnelle s'applique dans les relations individuelles et collectives du travail. L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il agit de concert avec les instances de représentation du personnel dans cette voie.

Il est rappelé la primauté des dispositions de branche relatives à l'égalité professionnelle sur tout accord de groupe, d'entreprise, ou d'établissement. Aucune mesure prise dans un tel cadre ne peut déroger aux dispositions du présent article.

1. Recrutement et emploi

Les critères de recrutement et l'examen des candidatures doivent uniquement être basés sur les compétences, la qualification et l'expérience professionnelle, quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé, sauf cas particuliers expressément prévus par les dispositions légales en vigueur. Les offres d'emploi ne doivent pas mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Le processus de recrutement, qu'il soit interne ou externe, doit garantir l'égal accès aux métiers pour les femmes et les hommes. Les entreprises, lorsqu'elles auront recours à un prestataire externe pour conduire les processus de recrutement de leurs salariés, veilleront à ce que celui-ci respecte le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entretiens de recrutement doivent être menés sans qu'il soit fait référence à la situation personnelle du salarié et les informations collectées à cette occasion doivent avoir un lien direct avec le poste proposé.

Une candidature ne peut être refusée pour des motifs liés au sexe, à la situation familiale ou à la grossesse.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, une formation à la non-discrimination à l'embauche doit être dispensée tous les 5 ans aux personnels en charge du recrutement et son contenu doit faire l'objet d'un rappel à mi-atteinte de l'échéance de 5 ans.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les personnels en charge du recrutement doivent bénéficier d'actions d'information et de sensibilisation sur les principes de non-discrimination à l'embauche.

La mixité professionnelle doit être recherchée dans les recrutements, à compétences et expériences équivalentes.

2. Rémunération et égalité salariale

2.1. Principe

Tout employeur est tenu d'assurer le principe d'égalité de rémunération, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les disparités de rémunération éventuellement constatées ne peuvent pas avoir une origine liée au sexe ou à la situation familiale du salarié et doivent reposer sur des critères objectifs, dans le respect des règles de droit applicables. *L'employeur doit œuvrer pour réduire ces écarts de rémunération constatés.* (1).

2.2. Indicateurs et mesures d'atteinte de l'égalité salariale femmes-hommes

Les entreprises devront se conformer aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur, visant les indicateurs et mesures d'atteinte de l'égalité salariale. Elles assureront, le cas échéant, la mise en place des mesures correctives pour atteindre les objectifs définis par la loi, dans les délais impartis. Les indicateurs permettront d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise pourront agir pour faire progresser l'égalité.

2.3. Il est rappelé que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou tout autre congé lié à une situation familiale ne saurait constituer un élément objectif justifiant un écart de rémunération.

3. Formation professionnelle et gestion des compétences

Les entreprises doivent garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle relative à leur emploi, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel. Le plan de formation et les actions liées à la formation dans chaque entreprise doivent être dirigés notamment vers cet équilibre, en veillant particulièrement à concilier vie familiale et accès à la formation.

La formation professionnelle est également un moyen de réduire les inégalités professionnelles, en ce que le parcours de formation doit permettre aux hommes et aux femmes de développer, de maintenir et de faire évoluer leurs compétences. Les entreprises devront s'assurer, dans ce cadre, que les femmes et les hommes ont un égal accès aux formations favorisant l'évolution de carrière.

Dans le cas où des écarts en termes d'accès à la formation seraient constatés, les entreprises veilleront à mettre en œuvre des mesures correctives pour réduire ces écarts.

4. Déroulement des carrières/ Emplois

Les entreprises doivent offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités d'évolution de carrière, notamment vers des postes à responsabilité, que ce soit en matière de promotion interne ou de recrutement externe. La mixité à tous les niveaux hiérarchiques doit être encouragée et une évolution professionnelle ne peut être refusée à un salarié en raison de son sexe, de sa situation familiale ou d'une prise d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou tout autre congé lié à une situation familiale.

Les entreprises développeront des actions visant à assurer l'égal accès aux postes d'encadrement et à responsabilité des femmes et des hommes.

5. Articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale

Les entreprises doivent veiller à assurer une juste articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale pour leurs salariés, notamment grâce à des modalités en termes d'organisation du temps de travail. Les entreprises communiquent à leurs salariés les modalités censées favoriser ce principe.

Les entreprises doivent également faciliter le départ et le retour au poste d'un salarié en congé lié à la situation familiale s'il en fait la demande, notamment via des entretiens personnalisés et une offre de formation si nécessaire.

6. Communication autour de l'égalité professionnelle

Les entreprises, en lien avec les instances représentatives du personnel, veilleront à sensibiliser les salariés et à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par des actions de communication sur ce thème.

Les entreprises informeront également leurs salariés sur toutes les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle et sur tous les moyens mis en œuvre pour assurer ce principe dans les entreprises. Les entreprises communiqueront en outre sur les dispositifs à disposition des salariés leur permettant de favoriser leur promotion professionnelle (notamment en matière de formation).

7. Négociation d'entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les 4 ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les éventuels écarts de rémunération.

Dans ces entreprises, une négociation peut être ouverte sur le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives.

À défaut d'accord prévu au paragraphe précédent, l'employeur engage chaque année une négociation sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Cette négociation porte notamment sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs prévue par les dispositions législatives porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

(1) La dernière phrase du paragraphe 2-1 de l'article 23 est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1142-7 qui prévoient que l'employeur doit prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 24

Le travail des jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans bénéficient de la visite d'information et de prévention préalablement à leur affectation sur le poste.

La durée du travail effectif des jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans ne peut être supérieure ni à 35 heures par semaine ni à 8 heures par jour. Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de 4 heures et demie. Une pause d'au moins 30 minutes consécutives doit être accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie.

Les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans bénéficient d'un repos quotidien qui ne peut pas être inférieur à 12 heures consécutives. Ils ont droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine.

Le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés est interdit.

**ART.
25**

L'engagement ferme du salarié fait l'objet d'un contrat écrit ou d'une lettre d'embauche qui précise notamment :

- la durée du contrat ;
- la date d'engagement ;
- la catégorie de l'intéressé ;
- l'emploi occupé ou la fonction exercée ;
- la position hiérarchique par référence à la classification professionnelle de la catégorie ;
- le salaire mensuel de base pour la durée du travail fixée au contrat et, le cas échéant, les éléments accessoires de la rémunération ayant un caractère contractuel ;
- le ou les lieux de travail ;
- la durée de la période d'essai et les modalités de son éventuel renouvellement ;
- le cas échéant, les conditions particulières d'emploi de nature individuelle.

En outre, le contrat écrit ou la lettre d'embauche indique la convention collective applicable, ainsi que le régime de retraite complémentaire, le régime de couverture complémentaire de frais de santé et, le cas échéant, le régime de prévoyance, dont bénéficie le salarié. Ces indications n'ont qu'un caractère informatif et ne peuvent avoir pour effet d'incorporer au contrat de travail les garanties collectives considérées.

Il est précisé à l'intéressé, lors de son engagement, où il peut consulter, dans l'établissement, un exemplaire de la convention collective applicable dans l'entreprise.

**ART.
26**

La période d'essai est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai qui se situe au début de l'exécution du contrat de travail.

La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La durée initiale de la période d'essai ne peut pas excéder :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être supprimée ou réduite par accord entre les parties.

La période d'essai pourra, d'un commun accord entre les parties, être renouvelée une fois, avant l'expiration de la période d'essai initiale, sous réserve que cette possibilité de renouvellement soit expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, pour une durée au plus égale à :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 1 mois et demi pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 2 mois pour les cadres.

Pendant la durée de la période d'essai, les deux parties peuvent rompre à tout moment le contrat de travail, sous réserve de respecter un délai de prévenance.

Lorsque l'employeur met fin au contrat, il devra respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La rupture de la période d'essai doit être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception en respectant le délai de prévenance précité.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave ou lourde, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

**ART.
27**

En cas de promotion, les salariés peuvent être soumis à une période probatoire d'une durée égale à la période d'essai prévue pour l'emploi auquel ils postulent. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration des salariés concernés, dans leur ancien poste ou dans un emploi équivalent, n'est pas à considérer comme une rétrogradation.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel de préférence aux salariés de l'entreprise aptes à occuper le poste.

On entend par ancienneté dans une entreprise, le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par la présente convention collective, sont assimilés à un temps de présence :

- la période d'appel de préparation à la défense (journée défense et citoyenneté) ou d'appel obligatoire sous les drapeaux ;
- les congés payés annuels, les absences autorisées ainsi que les congés de formation prévus par le code du travail ;
- les absences pour maladie ou accident ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- le congé parental d'éducation à hauteur de la moitié du congé ;
- les congés pour événements familiaux prévus par l'[article L. 3142-1 du code du travail](#) ;
- le congé pour enfant malade, le congé de présence parentale à hauteur de la moitié de la durée du congé, la période d'absence du salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés, le congé de solidarité familiale, le congé de proche aidant ;
- les périodes de chômage partiel ;
- le temps passé par le salarié dans une autre entreprise ressortissant à la présente convention collective, dès lors que le contrat de travail en cours a pris effet dans le cadre d'une mutation concertée, entre le salarié, son précédent employeur et son employeur actuel, n'ayant pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;
- en cas de réembauche, le temps passé par le salarié dans l'entreprise, au titre d'un contrat antérieur, jusqu'à son départ volontaire provoqué par une circonstance familiale, telle que le suivi du conjoint qui fait l'objet d'une mutation ;
- en cas de réembauche, le temps passé par le salarié dans l'entreprise, au titre d'un contrat antérieur, jusqu'à son départ provoqué par son licenciement sauf en cas de faute grave, de faute lourde ou d'insuffisance professionnelle.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire dit contrat de mission sont soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les cas limitativement visés par le code du travail.

Un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission, quel que soit leur motif, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

1. Durée et renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission ne peut excéder 18 mois.

Cette durée est réduite à 9 mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Le nombre maximal de renouvellements d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission est fixé à 3, sans que la durée totale du contrat initial et du ou des renouvellements ne puisse excéder 18 mois.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux contrats de travail conclus en vertu de l'[article L. 1242-3 du code du travail](#), dans la rédaction en vigueur à la date de la présente convention, ni aux contrats à durée déterminée à objet défini conclus en application du 6° de l'article L. 1242-2 du même code.

L'employeur qui envisage de renouveler un contrat à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité propose au salarié concerné un avenant pour fixer les conditions du renouvellement, dans un délai précédant le terme de la période initiale calculé comme suit :

- 1 jour calendaire minimum par semaine, avec un maximum de 2 semaines, lorsque le contrat a une durée initiale au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque le contrat a une durée initiale de plus de 6 mois.

Lorsque l'employeur propose au salarié la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue de la période initiale du contrat de travail à durée déterminée ou de son renouvellement, il observe, si possible, un délai calculé selon les mêmes règles que ci-dessus.

2. Délai de carence

2.1. Modalités de calcul

À l'expiration du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission, incluant le ou les renouvellements, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un nouveau contrat de travail à durée déterminée, ni à un contrat de mission avant l'expiration d'un délai de carence égal au quart de la durée du contrat.

La durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission est appréciée en jours calendaires.

La durée du délai de carence ne peut excéder 21 jours calendaires.

2.2. Cas de non-application

Le délai de carence n'est pas applicable lorsque le contrat de travail à durée déterminée ou le contrat de mission est conclu pour l'un des cas suivants :

- 1° Remplacement dans les cas visés au point [1° de l'article L. 1242-2 du code du travail](#) ;
 - 2° Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
 - 3° Emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 ;
 - 4° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail ou de l'[article L. 1251-6 du code du travail](#) ;
 - 5° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article [L. 1251-7](#) du code du travail.
- Le délai de carence n'est pas non plus applicable :
- 6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
 - 7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

ART.
30

Le salaire minimum mensuel garanti, pour chaque catégorie et chacun des niveaux et échelons de la classification, est fixé en valeur nominale.

Il est négocié en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et fait l'objet d'avenants annexés à la présente convention. Il est établi sur la base de la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion de l'avenant relatif aux salaires minima.

Le salaire minimum mensuel garanti est adapté à l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis. Il supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Il est calculé pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ du salarié, de suspension du contrat de travail ou d'un changement de classement.

Pour vérifier si le salaire minimum mensuel garanti a été versé, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception, notamment, de chacun des éléments suivants :

- les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais ;
- les indemnités au titre de travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les primes d'ancienneté ;
- les primes ou gratifications bénévoles qui ne sont dues ni en vertu du contrat ni en vertu d'un usage constant dans l'entreprise ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour heures complémentaires ;
- les primes éventuelles basées exclusivement sur l'assiduité.

Le salaire minimum mensuel garanti versé au salarié est au moins égal au Smic.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte est versé à ceux qui en font la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

ART.
31

Le salaire minimum mensuel accordé aux jeunes ouvriers et employés exécutant des travaux confiés habituellement à des adultes est établi en fonction du travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes en qualité et quantité.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, les salaires des jeunes ouvriers et employés de moins de 18 ans, non titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sont calculés en pourcentage des salaires de leur catégorie, les abattements étant les suivants :

- de 16 à moins de 17 ans à l'engagement : 15 % ;
- de 17 à 18 ans à l'engagement : 10 %.

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes salariés justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Ils sont également supprimés, 3 mois après l'engagement, dans le cas des jeunes salariés occupant des emplois affectés d'un échelon égal ou inférieur à l'échelon 3 du niveau III.

ART.
32

Les salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise perçoivent une prime d'ancienneté qui est calculée sur la base de leur salaire minimum mensuel garanti défini à l'article 30 de la présente convention en tenant compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires. Elle s'ajoute au salaire réel mais en demeure distincte. Les taux de cette prime sont les suivants :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

ART.
33

L'horaire collectif de travail de référence est fixé dans les entreprises conformément aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail.

Les heures supplémentaires peuvent être effectuées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

1. Volume du contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 195 heures, par an et par salarié.

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale.

Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent et celles accomplies dans les cas de travaux urgents ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

2. Mise en œuvre du contingent

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite et au-delà du contingent annuel, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3. Modalités de paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail. [\(2\)](#)

Sauf exceptions dans les cas et les conditions prévus par la loi ou les dispositions conventionnelles applicables, les jours d'absence indemnisée, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Le taux de majoration des heures supplémentaires ne peut être inférieur à 25 % pour les huit premières heures et à 50 % au-delà.

Les taux visés à l'alinéa précédent ne peuvent être inférieurs à ceux résultant d'éventuelles modifications législatives. Ils s'appliquent à défaut d'un accord d'entreprise ou d'établissement fixant des taux différents. Ces taux de majoration s'appliquent au salaire de base, à l'exclusion de toute prime et tout accessoire de salaire.

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations visées aux alinéas précédents, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie.

4. Repos compensateur légal des heures supplémentaires

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à un repos compensateur de 100 %.

Dans les entreprises de 20 salariés au plus, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à un repos compensateur de 50 %.

Le délai et les modalités de prise du repos compensateur des heures supplémentaires est déterminé au niveau de chaque entreprise, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables.

5. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur équivalent.

Le repos compensateur légal, rappelé au paragraphe 4 ci-dessus, se cumule avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Le délai et les modalités de prise du repos compensateur des heures supplémentaires est déterminé au niveau de chaque entreprise, dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables.

Le repos compensateur peut être pris par journée ou demi-journée.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)*

*(2) Le 1er alinéa du 3e paragraphe relatif aux modalités de paiement des heures supplémentaires est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la définition d'une heure supplémentaire, laquelle n'est pas nécessairement accomplie à la demande expresse de l'employeur, mais peut être implicitement acceptée par ce dernier, ou induite par la nature ou la quantité de travail exigée par ce dernier (Cass soc. n° 98-41071 du 19 avril 2000, n° 10-14493 du 6 avril 2011, n° 08-40628 du 2 juin 2010).
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)*

**ART.
35**

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

**ART.
36**

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Au cours d'une même semaine, la durée maximale de travail ne peut dépasser 48 heures.

Il ne peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu'à titre exceptionnel, dans les conditions prévues par les dispositions législatives.

Conformément aux dispositions du code du travail, une convention individuelle de forfait en jours peut être conclue :

- avec les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- avec les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Dans le respect de ces critères, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours les salariés relevant à minima du niveau IV, premier échelon, de la grille de classification de l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois annexé à la présente convention collective.

La possibilité de conclure un forfait en jours sur l'année est subordonnée à l'accord individuel écrit du salarié. Ainsi, la mise en œuvre du forfait jours doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite avec le salarié, qui précisera, notamment :

- la nature du forfait ;
- la période de référence ;
- le nombre de jours travaillés ;
- la rémunération forfaitaire correspondante. Cette rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement du salarié, majoré de 10 %.

La convention individuelle de forfait s'intègre au contrat de travail, ou à un avenant à celui-ci.

La période de référence du forfait peut être l'année civile, ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond de 218 jours. Pour les salariés bénéficiant du ou des jours de congé supplémentaires d'ancienneté, prévus par l'article 53 de la présente convention, ce plafond sera diminué du nombre de jours auxquels ils ont droit. Toutefois, l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie des jours de réduction d'horaire.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre. Pour les salariés entrant ou sortant au cours de la période de référence, le nombre de jours prévus au premier alinéa est déterminé au prorata du temps de présence.

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec l'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Dans cette hypothèse, un avenant à la convention de forfait sera établi entre le salarié et l'entreprise. Il est précisé que cet avenant est valable pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite. Le taux de majoration applicable à la rémunération en cas de renonciation est fixé à 15 %. Compte tenu de la renonciation, le nombre maximal de jours travaillés par période de référence est de 227 jours.

Le temps de travail peut être réparti en journées ou demi-journées de travail.

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

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

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

Dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Le forfait en jours s'accompagne d'une évaluation et d'un suivi régulier de la charge de travail du salarié. Ce suivi est établi par tout moyen et récapitulé par écrit, faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées et des journées ou demi-journées d'absence. Ce suivi peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail. À cet effet, l'employeur rappellera les temps de repos quotidien et hebdomadaire minimaux. Au cours de l'entretien, seront également évoqués l'articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération.

Le cas échéant, il appartient au salarié de signaler à son supérieur hiérarchique toute difficulté qu'il rencontrerait dans l'organisation ou la charge de son travail et de solliciter un entretien auprès de lui en vue de déterminer les actions correctives appropriées, et ce sans attendre l'entretien annuel prévu ci-dessus et sans qu'il ne s'y substitue.

Le droit à la déconnexion, tel qu'il est prévu dans la présente convention, s'applique au salarié sous convention de forfait en jours.

Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Ces modalités peuvent consister en l'instauration de règles d'utilisation des outils numériques, ou de leur paramétrage spécifique, pour assurer une déconnexion efficiente, et notamment en la mise en place des pratiques énumérés au 4 de l'article 63 de la présente convention.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 21,67.

Pour les absences non assimilées à du temps de travail effectif, non rémunérées ou non indemnisées, la déduction suivante sera appliquée : rémunération mensualisée forfaitaire/21,67 par jour d'absence.

En cas d'arrivée en cours de période, il sera appliqué une déduction sur la rémunération mensuelle forfaitaire égale à la valeur d'une journée entière de travail multipliée par le nombre de jours d'absence sur le mois considéré.

En cas de départ en cours de période, il sera appliqué une déduction sur la rémunération mensuelle forfaitaire égale à la valeur d'une journée entière de travail multipliée par le nombre de jours d'absence sur le mois considéré.

En cas de départ en cours de période, dans l'hypothèse où le salarié quitte la société :

- sans avoir disposé de tout ou partie des jours de repos auxquels il a droit, à proportion de la période de référencée écoulée, une indemnité compensatrice lui sera versée.
- en ayant bénéficié de plus de jours de repos que ceux auxquels il pouvait prétendre, à proportion de la période de référence écoulée, une déduction sera opérée sur son solde de tout compte concernant ces jours de repos pris et indus.

Lorsque l'entreprise a institué un régime de compte épargne-temps, les modalités d'affectation, sur ce compte, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement selon les dispositions de la présente convention collective.

Conformément aux critères posés par le code du travail, une convention individuelle de forfait en heures peut être conclue :

- avec les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- avec les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Dans le respect de ces critères, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jour les salariés relevant à minima du niveau IV, premier échelon, de la grille de classification de l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois annexé à la présente convention collective.

L'horaire hebdomadaire de travail du salarié peut varier, d'une semaine sur l'autre, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire annuel sur la base duquel le forfait a été convenu. L'horaire hebdomadaire de travail du salarié peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

La période de référence du forfait peut être l'année civile, ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

Le nombre d'heures de travail sur une année ne peut excéder la durée légale annuelle du travail, majorée de 195 heures, pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de :

$$\text{Horaire annuel} / \text{Nombre de semaines travaillées dans l'année} \times 52/12$$

La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

Les heures de travail accomplies, à la demande de l'employeur et compte tenu de la charge de travail, avec l'accord du salarié, au-delà de la durée contractuelle du travail fixée par la convention de forfait ouvrent droit à un complément de rémunération, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte de l'horaire.

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération. Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée. [\(1\)](#)

La mise en œuvre du forfait en heures doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite avec le salarié. Cette convention précisera, notamment :

- la nature du forfait ;
- le nombre d'heures travaillées ;
- la période de référence ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- la nécessité d'assurer un suivi du nombre d'heures travaillées.

(1) Le 12e alinéa de l'article 37 bis est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération des salariés, des arrivées et départs en cours de période de référence, conformément au 4° du I du l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Le CET a pour objet de permettre au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées.

Il est rappelé que le dispositif du CET n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos.

1. Salariés bénéficiaires et ouverture du compte

Tout salarié ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier du dispositif du CET.

Le CET a un caractère facultatif et volontaire. Il est ouvert sur demande individuelle du salarié.

2. Alimentation

2.1. Le compte peut être alimenté à l'initiative du salarié, dans la limite de 7 jours par an et de 10 jours par an pour les salariés âgés de 58 ans et plus, par un ou plusieurs des éléments suivants :

- les jours de congés payés annuels au-delà de 24 jours ouvrables ;
- les jours de congés supplémentaires pour fractionnement ;
- les jours de congés conventionnels ;
- les jours de repos et de congés accordés au titre de l'aménagement du temps de travail, sans dépasser la moitié de ces jours de repos ;
- les jours de repos accordés au titre du forfait annuel en jours ou en heures, sans dépasser la moitié de ces jours de repos et sans qu'il soit possible d'y affecter les jours auxquels le salarié aura renoncé ;
- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement ou contrepartie obligatoire en repos).

L'alimentation de CET se fait au minimum par journée entière.

2.2. Le salarié peut également affecter sur le CET tout ou partie d'un ou plusieurs des éléments monétaires suivants :

- les majorations au titre des heures supplémentaires ou complémentaires ;
- les primes et indemnités conventionnelles ;
- les sommes perçues au titre de l'intéressement, de la participation ou d'un plan d'épargne.

Le dépôt d'éléments monétaires doit être demandé dans le mois qui précède leur versement.

2.3. Les droits épargnés dans le CET, par le salarié, ne peuvent dépasser le plafond global de 50 jours. Pour les salariés de 58 ans et plus, ce plafond est porté à 80 jours. Le compte individuel est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit, chaque année, à chaque salarié.

3. Utilisation

3.1. Sous réserve d'avoir soldé ses droits à repos, congés et récupération acquis, le salarié peut utiliser les droits qu'il a affectés sur son CET pour diminuer la perte de salaire liée à la prise des congés et périodes d'absence non rémunérés et non indemnisés dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Il peut également utiliser les droits affectés sur son CET pour la prise des congés suivants :

- congé pour convenance personnelle. Le salarié doit présenter sa demande 3 mois au minimum avant la date envisagée de départ effectif. Le congé rémunéré par le CET ne pourra avoir une durée inférieure à 5 jours consécutifs, ni supérieure à 30 jours ;
- congé de fin de carrière. Le salarié souhaitant la cessation progressive ou totale de son activité doit présenter sa demande 4 mois au minimum avant la date envisagée de cessation effective.

Le salarié peut également utiliser son CET pour compenser financièrement le passage de son activité à temps partiel.

Le temps capitalisé est converti en indemnité salariale versée mensuellement pendant la durée des droits acquis, soit dans la limite du nombre de jours épargnés. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire net perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé, non compris les éléments de rémunération ayant un caractère de remboursement de frais.

3.2. Le salarié peut utiliser les droits qu'il a affectés sur son CET pour compléter sa rémunération. Il est toutefois rappelé que les jours acquis au titre de la cinquième semaine de congés payés, épargnés sur un CET, ne peuvent être utilisés que sous forme de congés : la monétisation des droits versés sur le CET au titre du congé annuel n'est autorisée que pour les droits correspondant aux jours de congés excédant la durée de 30 jours.

Le salarié peut demander le déblocage sous forme monétaire des droits acquis au CET, sur justification, dans les cas suivants :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption ;
- divorce ou dissolution d'un pacte civil de solidarité ;
- décès du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, décès d'un enfant ;
- problème de santé entraînant une hospitalisation d'une durée supérieure à 2 mois, au cours des 6 mois précédant la demande ;
- invalidité totale ou partielle, reconnue par la sécurité sociale ;
- surendettement du salarié, selon recevabilité émise par la commission de surendettement ;
- alimentation d'un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs ;
- financement de prestations de retraites supplémentaires à caractère collectif et obligatoire ;
- rachat de cotisations d'assurance vieillesse, rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études dans les conditions prévues par le [code de la](#)

[sécurité sociale](#) ;

– acquisition d'une résidence principale.

Les jours de repos ou de congés faisant l'objet d'une monétisation sont rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos ou de congé calculée à la date du paiement.

3.3. Le salarié peut utiliser les droits acquis au CET pour les donner à des collègues aidants ou dont l'enfant est gravement malade, dans les conditions et limites fixées par les dispositions conventionnelles relatives au don de jour.

4. Garantie des droits inscrits dans le CET

Les droits acquis dans le cadre du CET sont couverts par l'assurance garantie des salaires dans les conditions prévues par les dispositions légales. L'employeur doit également s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

5. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié peut :

– soit percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis dans le cadre du CET à la date de la rupture ;
– soit demander, avec l'accord de l'employeur, la consignation de l'ensemble des droits acquis convertis en unités monétaires auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Le déblocage des droits consignés se fait par le paiement de tout ou partie des sommes consignées, à la demande du salarié ou de ses ayants droit, ou par le transfert à la demande du salarié de tout ou partie des sommes consignées sur le CET ou un plan d'épargne salariale mis en place par un nouvel employeur.

Le travail à temps partiel est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Un salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, si elle lui est inférieure, à la durée fixée conventionnellement dans l'entreprise ou l'établissement. La durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel et les dérogations à cette durée sont prévues conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et aux dispositions spécifiques s'appliquant aux entreprises de location fluviale et de location maritime, figurant au présent article.

Lorsqu'un salarié à temps plein désire passer à temps partiel, il doit adresser une demande écrite à l'employeur au moins 3 mois avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel. La demande devra préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Le salarié a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes. Au plus tard dans les 3 mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possible. Il peut, le cas échéant, faire une contreproposition d'horaire de travail. En cas de réponse défavorable à la demande du salarié, l'employeur doit indiquer les motifs.

Le passage à temps partiel d'un salarié à temps plein implique une adaptation de sa charge de travail, de sa mission, de son champ d'activité et de sa rémunération à son nouvel horaire.

La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper un emploi à temps plein. Dans ce cas, la demande du salarié n'a pas à préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Elles correspondent à la durée et à la répartition de l'horaire de référence des salariés à temps plein, de l'entreprise ou de l'établissement. Le salarié a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes. Au plus tard dans les 3 mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possible. En cas de réponse défavorable à la demande du salarié, l'employeur doit indiquer les motifs.

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail des salariés à temps partiel, la durée minimale de la journée de travail ne pourra être inférieure à 50 % de l'horaire de référence des salariés à temps plein, de l'entreprise ou de l'établissement, sauf accord du salarié, ni comporter plus d'une interruption d'activité. La durée de cette interruption ne peut être supérieure à 2 heures.

1. Heures complémentaires

Le volume d'heures complémentaires autorisé au titre du travail à temps partiel ne peut être supérieur au tiers de la durée du travail fixée par le contrat. Les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail. Les heures complémentaires n'excédant pas le dixième de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 10 % et celles effectuées au-delà du dixième de la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle mentionnée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Le refus d'effectuer des heures complémentaires dans les limites fixées par le contrat ne constitue pas non plus une faute ou un motif de licenciement dès lors que le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

2. Compléments d'heures

Un employeur peut proposer à un salarié travaillant à temps partiel d'augmenter temporairement la durée du travail fixée dans son contrat de travail notamment pour pallier l'absence de salariés, sur tout ou partie de la durée de l'absence.

L'augmentation de la durée du travail est formalisée par avenant au contrat de travail conclu pour une durée déterminée, fixée librement entre les parties.

Le nombre maximal d'avenants de complément d'heures pouvant être conclu est limité à 8 par salarié et par an.

Cette limite ne s'applique pas aux avenants conclus pour remplacer un salarié absent. Dans ce cas, l'avenant indiquera qu'il est conclu du fait de l'absence d'un salarié et précisera le nom du salarié remplacé.

Les salariés à temps partiel qui font part à l'employeur de leur souhait de voir leur durée du travail temporairement augmentée ont priorité pour se voir proposer, en fonction des besoins, un avenant de complément d'heures, dès lors que leurs fonctions sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés travaillant à temps complet, notamment en matière d'évolution de carrière et de formation, afin qu'ils puissent bénéficier des mêmes opportunités de promotion que les salariés à temps complet. Toutefois, pour les droits qui sont appréciés en tenant compte du volume de l'horaire de travail du salarié, les droits des salariés à temps partiel sont appréciés proportionnellement au volume de leur horaire contractuel.

Dispositions spécifiques aux entreprises de location fluviale et de location maritime par dérogation aux dispositions générales

1. Durée minimale du travail des salariés à temps partiel

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée ou titulaires d'un contrat saisonnier affectés au ménage, à la prise en main et aux petits travaux d'entretien des bateaux dans les entreprises de location fluviale et de location maritime, est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par accord d'entreprise.

L'employeur regroupera les horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. En tout état de cause, les horaires de travail ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée maximale est de 2 heures. La période journalière continue de travail effectif est fixée au minimum à 2 heures.

Le délai de prévenance préalable à la modification des horaires est de 3 jours.

2. Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur à 20 % de la durée prévue dans son contrat.

Il est rappelé que ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite de 1/10 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10 %. En revanche, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

3. Complément d'heures

Un employeur peut proposer à un salarié travaillant à temps partiel d'augmenter temporairement la durée du travail fixée dans son contrat de travail notamment pour pallier l'absence de salariés, sur tout ou partie de la durée de l'absence.

L'augmentation de la durée du travail est formalisée par avenant au contrat de travail conclu pour une durée déterminée, fixée librement entre les parties.

Le nombre maximal d'avenants de complément d'heures pouvant être conclu est limité à 8 par salarié et par an.

Cette limite ne s'applique pas aux avenants conclus pour remplacer un salarié absent. Dans ce cas, l'avenant indiquera qu'il est conclu du fait de l'absence d'un salarié et précisera le nom du salarié remplacé.

Les salariés à temps partiel qui font part à l'employeur de leur souhait de voir leur durée du travail temporairement augmentée ont priorité pour se voir proposer, en fonction des besoins, un avenant de complément d'heures, dès lors que leurs fonctions sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail.

4. Compte personnel de formation des salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est supérieure à 14 heures par semaine, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par accord d'entreprise, le nombre d'heures alimentant le compte personnel de formation est calculé au prorata du temps de travail effectué dans l'année.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est égale ou inférieure à 14 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par accord d'entreprise, le nombre d'heures alimentant le compte personnel de formation est calculé, sur la base d'un montant annuel de 11 heures, au prorata du temps de travail effectué dans l'année.

Toute heure alimentant le compte personnel de formation au-delà de l'obligation légale est financée par l'entreprise à hauteur de 13 euros par heure et par an.

ART. 40

Les jours fériés sont soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Sont visés également les salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

Le paiement des jours fériés est dû aux salariés temporaires indépendamment de leur ancienneté dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

ART. 41

Le travail du dimanche et des jours fériés est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Tout travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié donne droit à une majoration de 100 % du salaire horaire effectif. Cette majoration inclut, le cas échéant, les majorations dues au titre des heures supplémentaires de la semaine considérée, dans la limite du nombre d'heures ayant supporté la majoration de 100 %.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de des articles L. 3132-12 et suivants du code du travail, selon lesquelles le travail du dimanche doit être justifié par l'un des cas de dérogation prévus par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART.
42

Une journée est réputée commencée au moment où le salarié se présente à l'heure normale de prise du travail.

Dans le cas où le travail ne pourrait débuter à l'heure normale ou s'il doit être interrompu au cours de la journée, du fait de l'employeur, le salarié qui ne peut être affecté à un autre emploi dans l'entreprise est rémunéré comme s'il avait travaillé.

Seules pourront être récupérées les heures perdues dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Si l'arrêt s'étend au-delà de la journée et en l'absence de travaux de remplacement, il conviendra que l'employeur, dès lors que les conditions législatives et réglementaires requises à cet effet sont remplies, présente une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel.

ART.
43

La durée des congés payés annuels est calculée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les jours ouvrables sont les jours de la semaine, à l'exception d'un jour de repos hebdomadaire et des jours fériés chômés. Ils sont au nombre de six par semaine.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés, non seulement les absences prévues par l'[article L. 3141-5 du code du travail](#), mais encore les absences pour maladie ou accident, dans la limite des durées d'indemnisation de ces absences respectivement fixées par l'article 55 et l'avenant « Ingénieurs et cadres » à la présente convention.

La période des congés payés s'étend du 1er mai de l'année d'ouverture des droits au 30 avril de l'année suivante.

Toutefois, une fraction de 12 jours ouvrables continus comprise entre 2 jours de repos hebdomadaire doit être attribuée pendant la période allant du 1er avril au 30 novembre et le congé principal, d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

Les conjoints ou les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les congés peuvent être accordés collectivement avec fermeture d'établissement, ou par roulement. Sauf en cas de circonstance exceptionnelle, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai d'un mois avant la date prévue de départ.

En cas de fermeture de l'établissement, la direction consulte préalablement les membres du comité social et économique sur la date de fermeture. Elle s'efforce de concilier les nécessités de la marche de l'établissement avec les désirs du personnel.

Si la fermeture est partielle, elle doit intervenir avec l'avis conforme des membres du comité social et économique, ou à défaut de ceux-ci, avec l'agrément des salariés.

Cette fermeture, dont la date est portée à la connaissance du personnel au plus tard 1 mois avant, doit comporter au moins 2 semaines dans la période comprise entre le 1er avril et le 30 novembre.

En cas de prise du congé annuel en dehors de la période du 1er avril et le 30 novembre, le salarié bénéficie de jours de fractionnement dans les conditions prévues par la loi. Toutefois, si le fractionnement est demandé par l'employeur, ces jours de congé supplémentaires sont de droit. Si le fractionnement est demandé par le salarié, l'employeur peut subordonner son accord à la renonciation par le salarié à l'attribution des jours de congé supplémentaires de fractionnement. Cette renonciation doit être écrite.

En cas de retour du salarié après la fin de la période de congés payés, en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis qui n'ont pu être pris au cours de l'année doivent être reportés après la date de la reprise du travail ou, en cas de rupture du contrat, donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

ART.
44

La durée du congé payé, telle qu'elle est fixée par l'article 43 de la présente convention, est augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours ouvrables pour les salariés ayant 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour l'application des alinéas précédents, l'ancienneté est appréciée à la fin de la période de référence servant à calculer le droit à congé. En accord avec l'employeur, ces congés supplémentaires peuvent être accolés au congé principal.

ART.
45

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. [\(1\)](#)

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-8 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)*

ART.
46

Tout salarié bénéficie d'un congé non rémunéré, en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'[article L. 513-1 du code de la sécurité sociale](#).

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Ce congé pourra être pris par journée, ou demi-journée.

ART.
47

Le congé de présence parentale est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Tout salarié dont l'enfant à charge au sens de l'[article L. 513-1 du code de la sécurité sociale](#) et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie d'un congé de présence parentale.

La durée de ce congé est de 310 jours ouvrés à prendre pendant une période maximale de 3 ans. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'[article L. 544-2 du code de la sécurité sociale](#). Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité définie par voie réglementaire.

Au-delà de la période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé et en cas de nouvelle pathologie.

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins 15 jours avant le début du congé.

Chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer sous conditions à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au profit :

- d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 27 ans atteint d'une maladie ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, ou ;
- d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant atteint d'un handicap, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, ou ;
- d'un autre salarié de l'entreprise qui bénéficie, dans le respect des conditions légales, d'un congé de proche aidant.

1. Salariés donateurs

Tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD a la possibilité de faire un don, sous réserve d'avoir acquis des jours entiers encore disponibles et pouvant faire l'objet de don. Le don de jour est volontaire, anonyme et réalisé sans contrepartie. Il est définitif et irrévocable, à compter du jour de la demande de renoncement.

Chaque jour de repos donné correspond nécessairement à 1 jour de travail supplémentaire pour le salarié donateur, sans pouvoir donner lieu à une contrepartie. Dès lors le don entraîne, pour le donateur soumis à un décompte forfaitaire de son temps de travail, une augmentation de son plafond annuel en heures ou en jours de travail, sans comptabilisation de la durée du travail supplémentaire générée par la ou les journées travaillées supplémentaires liées au don.

2. Salariés bénéficiaires

Le salarié souhaitant bénéficier de don de jours de repos doit en faire la demande par écrit, en précisant le nombre de jours souhaités et la période d'absence envisagée. Il doit être présent à l'effectif lors de sa demande.

Pour bénéficier du dispositif, il devra préalablement avoir utilisé toutes les possibilités d'absences rémunérées légales et conventionnelles à sa disposition.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant du salarié, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, sont attestés par un certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. Pour le congé de proche aidant, les critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée sont également attestés par un certificat médical. Le certificat médical est joint à la demande.

Un plafond annuel de jours attribués par salarié bénéficiaire peut être défini par l'entreprise.

3. Nature des jours cessibles et nombre de jours pouvant faire l'objet d'un don

Les jours de repos, acquis et non consommés, pouvant faire l'objet d'un don sont : les jours de congés payés annuels excédant 24 jours ouvrables ; les jours de RTT ; les jours de congés supplémentaires d'ancienneté ; les jours de congés supplémentaires issus des accords ou des usages applicables au sein de l'entreprise ; les jours placés en CET.

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des salariés, et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos, le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de 5 jours par année civile et par salarié donateur, sous la forme de journées pleines.

4. Périodicité, formalisation et affectation des dons

Les dons peuvent résulter d'une campagne de don mise en œuvre par l'entreprise, ou être réalisés tout au long de l'année civile, en une ou plusieurs fois, avant l'échéance de la période de référence des jours cédés.

Dans le cas d'une campagne de don, l'entreprise définira les modalités d'appel à don et la durée de la période de recueil. Dans le cas de la réalisation de don tout au long de l'année, les jours cédés pourront être affectés à un fonds de solidarité dont le plafond sera défini par l'entreprise. Le solde de jours constaté en fin d'année sera reporté sur l'année suivante.

Le salarié donateur doit indiquer, sur un formulaire et selon une procédure définis dans l'entreprise, le nombre et la nature des jours cédés.

Le salarié donateur a la possibilité d'affecter son don de jours à un salarié précis, sans que celui-ci ne puisse être informé, d'une quelconque manière, de l'identité du donateur. Ces jours sont utilisés en priorité par le salarié bénéficiaire désigné ; ils sont, si nécessaire et si un fonds de solidarité existe, complétés par des jours disponibles dans le fonds de solidarité. Si un don nominatif est supérieur au besoin du salarié, le solde est reversé sur le fonds de solidarité, s'il existe.

La valorisation des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, 1 jour donné par un salarié, quel que soit son salaire, correspond à 1 jour d'absence pour le salarié bénéficiaire.

En cas de pluralité de demandes, chacune d'entre elles sera traitée en suivant l'ordre chronologique de la date de demande.

ART.
49

Le salarié a droit, sur justification, à un congé qui ne peut être inférieur à :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant, ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- 5 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin ;
- 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 3 jours pour le décès d'un petit-enfant ;
- 3 jours pour le décès du gendre ou de la belle-fille ;
- 1 jour en cas de décès du beau-frère, de la belle-sœur ;
- 1 jour, porté à 2 jours en cas de déplacement nécessaire de plus de 300 kilomètres, pour le décès du grand-père ou de la grand-mère ;
- 3 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Les congés susvisés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

ART.
50

Les salariés qui acceptent d'utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du travail, à la demande de leur employeur, sont remboursés des frais occasionnés par cette utilisation, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Avant d'autoriser un salarié à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service, l'employeur doit s'assurer que le salarié est garanti contre les risques encourus dans les conditions précisées ci-après.

Les salariés qui utilisent habituellement leur véhicule personnel pour les besoins du travail doivent justifier de la souscription d'une police d'assurance « affaires » garantissant d'une manière illimitée leur responsabilité personnelle ainsi que la responsabilité de l'employeur, y compris le cas où celle-ci est engagée vis-à-vis des personnes transportées. Les polices devront en outre comprendre l'assurance contentieux défense-recours.

Ces salariés sont remboursés des frais occasionnés par cette utilisation habituelle, y compris les frais d'assurance, par une indemnité kilométrique fixée par référence aux barèmes de l'administration fiscale de l'année, déterminant les limites d'exonération des cotisations sociales.

Les salariés qui ne font qu'une utilisation occasionnelle de leur véhicule ne peuvent le faire, eu égard aux risques encourus, qu'après souscription d'une police complémentaire permanente ou temporaire, dont le coût est pris en charge par l'entreprise. Dans ce cas, l'indemnité kilométrique qu'ils reçoivent ne comprend pas le coût de l'assurance.

Les salariés choisissent librement leur assureur, sous réserve de faire parvenir à l'employeur une attestation de la compagnie qui les couvre établissant que les risques assurés sont ceux mentionnés aux alinéas ci-dessus.

Le salarié devra être possesseur des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé ; la communication de ces pièces (carte grise, permis de conduire en cours de validité, assurance...) vaut engagement de la part du salarié de rester en règle à ce sujet, toute modification ultérieure devant être immédiatement signalée à l'employeur.

Pour tout travail effectué en dehors du lieu de travail habituel du salarié non-cadre, et dans le cas où le lieu d'emploi temporaire permet à l'intéressé de regagner normalement son domicile à la fin de chaque journée de travail, les dispositions suivantes sont applicables.

Indemnisation des frais de transport

À défaut d'utilisation d'un véhicule personnel du salarié, les frais de transport sont indemnisés sur la base des dépenses réelles résultant de l'utilisation d'un service public (SNCF 2e classe ou transports urbains).

L'employeur a toujours la possibilité d'assurer, avec les moyens de l'entreprise, le transport des salariés déplacés.

Indemnisation du temps de déplacement

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Lorsque le déplacement s'effectue pendant l'horaire habituel de travail, le temps qu'il nécessite est indemnisé sur la base du salaire réel.

Lorsque le déplacement s'effectue en dehors de l'horaire habituel de travail et dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Indemnisation des frais de repas

Si l'éloignement du lieu d'emploi temporaire ne permet pas au salarié de venir prendre normalement ses repas à son domicile ou selon les modalités habituelles, et que l'employeur ne fournit pas de moyen de restauration sur place, ce dernier lui rembourse les frais de restaurant qu'il a dû engager :

- soit sur présentation des notes justificatives, sur la base d'un plafond défini par l'entreprise qui pourra se référer aux limites d'exonération en vigueur ;
- soit sur la base d'une allocation forfaitaire si un accord intervient sur cette modalité entre l'employeur et le salarié.

Sont visés par le présent article, les déplacements sur un lieu de travail temporaire, distinct du lieu de travail habituel et situé sur le territoire métropolitain, avec un éloignement qui ne permet pas au salarié de regagner son domicile à la fin de chaque journée de travail.

Pour les déplacements effectués hors métropole ou à l'étranger, les conditions dans lesquelles ils s'effectuent font l'objet d'accords spécifiques écrits entre l'employeur et le salarié.

Indemnisation des frais de séjour

Le salarié en grand déplacement reçoit une indemnité, selon accord entre les parties, permettant le remboursement de ses frais de nourriture et de logement.

Cette indemnité est allouée pour tous les jours de déplacement, ouvrés ou non, à l'exclusion de ceux consacrés aux voyages périodiques indiqués ci-après.

Le salarié accidenté ou malade continue de percevoir ses indemnités de séjour jusqu'à ce que son rapatriement soit jugé médicalement possible.

En cas d'accident mortel ou de décès survenu pendant le déplacement, les frais de rapatriement du corps sont à la charge de l'employeur, sous déduction des indemnités versées éventuellement à ce titre par la sécurité sociale et des indemnités versées par un régime de prévoyance si celui-ci existe.

Indemnisation des frais de voyages périodiques de retour au domicile

Les voyages permettant au salarié en déplacement d'effectuer un retour périodique à son domicile seront pris en charge par l'employeur dans les conditions suivantes :

- lieu de travail temporaire se situant à une distance allant jusqu'à 200 kilomètres : un voyage aller et retour toutes les semaines ;
- de 201 à 400 kilomètres : un voyage aller et retour toutes les 2 semaines ;
- au-delà de 400 kilomètres : un voyage toutes les 4 semaines.

Les frais de voyages périodiques sont remboursés suivant le tarif SNCF 2e classe ou avion en classe économique, sauf accord préalable de l'employeur pour un tarif plus avantageux, et comportent éventuellement les frais de transport des bagages de l'intéressé.

Si, pour des raisons de convenance personnelle, le salarié n'effectue pas un voyage auquel il a droit, il doit percevoir le montant des frais de séjour calculé dans les conditions précisées au paragraphe 1 ci-dessus.

À l'occasion des voyages périodiques mentionnés dans le présent article, le salarié doit être autorisé à quitter son lieu de travail de façon à pouvoir passer un minimum de 24 heures à son domicile. La durée de ce séjour est portée à 48 heures au minimum lorsque le salarié est déplacé à plus de quatre cents kilomètres.

Indemnisation du temps de voyage

Lorsque l'heure de départ ou de retour impose une réduction de la durée journalière effective de travail, les heures perdues de ce fait sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme tel.

À l'occasion des voyages périodiques, lorsque le temps nécessaire au trajet excède 9 heures depuis le départ du lieu de travail jusqu'au domicile du salarié, et de même au retour, les heures réalisées en excédent seront rémunérées au taux normal de salaire, sans majoration au titre d'heures supplémentaires, ou seront compensées sous forme de repos à prendre dans un délai d'un mois. À défaut de prise dans ce délai, les heures seront rémunérées.

Dispositions diverses

Le salarié est, en principe, prévenu du départ et de la durée probable du déplacement au moins 4 jours à l'avance.

En cas de naissance d'un enfant ou de décès du conjoint, du partenaire de Pacs, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe, le salarié a droit à un voyage exceptionnel dans les mêmes conditions que pour un voyage périodique normal, la durée de l'absence autorisée devant lui permettre de passer un minimum de 48 heures à son domicile, sans préjudice des dispositions de l'article 49 de la présente convention. La durée de l'absence autorisée est portée à 4 jours lorsque le salarié est déplacé à plus de 400 kilomètres.

En cas d'élections ou de consultation par voie de référendum, et lorsque le vote par procuration n'est pas admis, le salarié peut, sur justification de sa qualité d'électeur et après avoir averti son employeur, regagner son lieu d'inscription électorale. Ce voyage se substitue alors au voyage périodique le plus proche.

ART.
53

En cas d'acceptation par le salarié d'une modification de son lieu de travail dans un nouveau secteur géographique, lui imposant un changement de résidence, décidée par l'employeur dans le cadre de l'exercice régulier de son pouvoir de direction, les frais de déménagement et de voyage du salarié, de son conjoint et de ses enfants vivant avec lui, sont remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives. Ces frais doivent, sauf accord particulier, correspondre au tarif le moins onéreux, étant entendu que le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour validation à l'employeur.

Les conditions d'un retour au dernier lieu de résidence, en cas de licenciement du salarié, excepté pour faute grave ou lourde, sont précisées lors de la mutation.

En cas de décès du salarié, intervenant dans les 2 ans suivant son changement de résidence décidé par l'employeur, son conjoint et ses enfants à charge auront droit au remboursement de leurs frais éventuels de déménagement jusqu'au lieu de leur précédente résidence. Le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour accord à l'employeur. Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 12 mois suivant le décès.

ART.
54

En cas d'inaptitude physique déclarée par le médecin du travail et résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu ou contractée dans l'entreprise, si le nouveau poste accepté par le salarié bénéficie d'une rémunération inférieure à celle applicable à son poste précédent, l'intéressé continuera à percevoir sa rémunération antérieure pendant 1 mois à partir de sa reprise effective.

À l'expiration de ce mois, le salarié bénéficiera, en plus de la rémunération du nouveau poste occupé, d'une indemnité spéciale, versée mensuellement.

L'indemnité spéciale est égale aux trois quarts de la différence entre le salaire de base de l'ancien poste et le salaire de base du nouveau poste. Ces deux salaires de base s'entendent toutes primes exclues.

L'indemnité spéciale est versée pendant une durée maximale de 12 mois.

1. Absences

Toute absence doit donner lieu, de la part du salarié, à une notification écrite adressée à l'employeur dans les 2 jours, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans le cas d'absences prévisibles, le salarié doit en informer au préalable son employeur.

2. Incidence des absences pour maladie ou accident sur le contrat de travail

Les absences motivées par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, et justifiées dès que possible par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, ne constituent pas, en elles-mêmes, une rupture du contrat de travail.

Pour les absences, résultant de maladie ou d'accident, excédant 3 jours, l'employeur peut exiger la production d'un certificat médical.

À partir de la troisième absence pour maladie ou accident, au cours d'une période de 3 mois, le certificat médical peut être exigé quelle que soit la durée de l'absence.

Toutefois, sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur sera fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur fréquence ou du fait de leur durée prolongée, s'étendent au-delà de 6 mois au cours d'une période de 12 mois successifs, perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire le remplacement définitif dudit salarié par l'embauche d'un autre salarié sous contrat à durée indéterminée.

La rupture fondée sur les absences fréquentes ou sur l'absence prolongée sera précédée du respect de la procédure légale de licenciement.

Le salarié dont le contrat de travail est rompu bénéficie d'une priorité de réembauche pendant les 12 mois qui suivent sa guérison attestée par un certificat médical dûment transmis à l'employeur.

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de procéder au licenciement du salarié, pendant un arrêt de travail, pour un motif réel et sérieux étranger à l'absence de l'intéressé ou pour un motif économique.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'incapacité physique du salarié déclarée par le médecin du travail.

3. Indemnisation de la maladie ou de l'accident

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité de travail, d'une durée supérieure à 3 jours, résultant de maladie ou d'accident et dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficiera d'une indemnisation à la charge de l'employeur, sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- avoir justifié dès que possible de cette incapacité ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soigné en France ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne, sauf si le salarié est en déplacement professionnel ou en mission dans un pays tiers.

La condition d'ancienneté n'est pas requise lorsque l'arrêt de travail est provoqué par une maladie professionnelle ou par un accident du travail qui ne soit pas un accident de trajet.

Les garanties ci-dessous accordées s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses de prévoyance si elles existent mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser au salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles que définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler sous déduction de la rémunération correspondant au délai de carence.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à une indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un salarié, qui n'a pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions prévues au présent article et à l'avenant catégorie I « Ingénieurs et cadres », acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

L'indemnisation interviendra aux dates habituelles de la paie.

Le taux et la durée de l'indemnisation à la charge de l'employeur sont définis par les dispositions suivantes et par l'avenant catégoriel « Ingénieurs et cadres ».

3.1. Indemnisation de la maladie ou de l'accident pour les ouvriers

Les absences pour maladie ou accident sont indemnisées par l'employeur, après 1 an d'ancienneté, sous réserve d'être prises en charge par la sécurité sociale, dans les conditions ci-après :

- pendant 30 jours à raison de 90 % de la rémunération brute ;
- pendant les 30 jours suivants, à raison des deux tiers de cette même rémunération.

Ces durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise au premier alinéa du paragraphe 3 du présent article, sans que chacune d'elles puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation par l'employeur commencent à courir à compter :

- du 1er jour de l'absence si celle-ci est consécutive à une maladie professionnelle ou à un accident du travail qui ne soit pas un accident de trajet ;
- du 7e jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités perçues par le salarié durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident, ont été indemnisés au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle fixée au premier alinéa du présent article 3.1.

Par ailleurs, la durée de l'indemnisation est limitée à celle fixée au premier alinéa du présent article 3.1, par arrêt de travail provoqué par une même maladie ou accident.

À l'exception des absences pour maladie professionnelle ou accident du travail, pour que deux ou plusieurs absences pour maladie soient considérées comme distinctes et ouvrent pour le salarié un nouveau droit à indemnisation, alors même que la période de 12 mois successifs en cours est expirée, il faut que le salarié ait pu assurer ses fonctions sans interruption pendant 3 mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt, successives ou non, sont considérées comme une seule et même maladie ou accident.

3.2. Indemnisation de la maladie ou de l'accident pour les employés, techniciens et agents de maîtrise

Les absences pour maladie ou accident sont indemnisées par l'employeur, sous réserve d'être prises en charge par la sécurité sociale, dans les conditions ci-après :

a) Lorsque le salarié a plus de 1 an et moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- pendant les 45 premiers jours d'arrêt, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, à raison de 100 % de la rémunération ;
- pendant les 30 jours suivants à raison de 75 % de cette même rémunération.

b) Lorsque le salarié a 5 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée de ces périodes d'indemnisation est portée à :

- 60 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 45 jours pour l'indemnisation à 75 %.

c) Lorsque le salarié a 15 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée de ces périodes d'indemnisation est portée à :

- 75 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 60 jours pour l'indemnisation à 75 %.

d) Lorsque le salarié a 21 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée et les taux de ces périodes d'indemnisation sont portées à :

- 75 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 60 jours pour l'indemnisation à 75 % ;
- 5 jours pour l'indemnisation à 66 %.

e) Lorsque le salarié a 26 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée et les taux de ces périodes d'indemnisation sont portées à :

- 75 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 5 jours pour l'indemnisation à 90 % ;
- 60 jours pour l'indemnisation à 75 % ;
- 20 jours pour l'indemnisation à 66 %.

f) Lorsque le salarié a 31 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée et les taux de ces périodes d'indemnisation sont portées à :

- 75 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 15 jours pour l'indemnisation à 90 % ;
- 60 jours pour l'indemnisation à 75 % ;
- 30 jours pour l'indemnisation à 66 %.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder, au total, celle des périodes fixées aux alinéas a, b et c ci-dessus.

À l'exception des absences pour maladie professionnelle ou accident du travail, pour que deux ou plusieurs absences pour maladie soient considérées comme distinctes et ouvrent pour le salarié un nouveau droit à indemnisation, alors même que la période de 12 mois successifs en cours est expirée, il faut que l'intéressé ait pu assurer ses fonctions sans interruption pendant 3 mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt, successives ou non, sont considérées comme une seule et même maladie ou accident.

La maternité et l'adoption sont soumises aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Une salariée en état de grossesse peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

À partir du cinquième mois de leur grossesse, les salariées sont autorisées à sortir 10 minutes avant le reste du personnel.

Le temps passé aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement et pour les actes médicaux dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation est rémunéré sur la base du salaire réel de l'intéressée.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise sont indemnisés pendant la durée du congé légal de maternité ou d'adoption telle qu'elle est définie par le code du travail. L'ancienneté est appréciée au début du congé de maternité ou d'adoption.

Pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption, le salarié perçoit la différence entre la rémunération nette qu'il aurait reçue s'il avait travaillé et le montant des indemnités journalières versées tant par les organismes de sécurité sociale que par les régimes de prévoyance auxquels participe éventuellement l'employeur, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux.

Ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense (journée défense et citoyenneté) bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel et pour le calcul de l'ancienneté.

En cas de résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque, sauf en cas de faute grave, faute lourde ou de force majeure, est prévue aux paragraphes 1, 2, 3 et 4 du présent article et par l'avenant catégoriel « Ingénieurs et cadres » à la présente convention.

La durée du préavis s'apprécie de date à date.

La dispense de l'exécution du travail pendant le préavis, à l'initiative de l'employeur, ne doit entraîner aucune diminution des salaires, des avantages et de l'indemnité de congés payés que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son préavis.

Lorsqu'un salarié licencié retrouve un emploi avant l'expiration de son préavis, il peut, après demande écrite de sa part, quitter immédiatement son emploi, sans être redevable d'une indemnité de préavis, l'employeur étant alors dégagé de ses propres obligations résultant du préavis restant à courir.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé, en prévenant son employeur, à s'absenter à raison d'un maximum de 2 heures par jour ouvré, pour rechercher un nouvel emploi, et ce jusqu'au moment où il l'a trouvé.

Ces heures d'absence sont déterminées par accord entre les parties. En cas de désaccord, elles sont fixées alternativement, 1 jour au gré du salarié, 1 jour au gré de l'employeur. Elles peuvent être groupées par accord des parties en fin de préavis.

1. Durée du préavis pour les ouvriers

En cas de démission, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 semaine, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 6 mois de services continus chez son employeur ;
- 2 semaines, lorsque cette ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 1 mois, lorsqu'elle est de 2 ans et plus ;

En cas de licenciement, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 semaine, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 6 mois de services continus chez son employeur ;
- 1 mois, lorsque cette ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois, lorsque cette ancienneté est de 2 ans et plus.

2. Durée du préavis pour les employés

En cas de démission, la durée du préavis est d'un mois quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

En cas de licenciement, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 mois, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 2 ans de services continus chez son employeur ;
- 2 mois, lorsque cette ancienneté est de 2 ans et plus.

3. Durée du préavis pour les techniciens

En cas de démission, la durée du préavis est d'un mois quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

En cas de licenciement, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 mois, lorsque l'ancienneté de services continus du salarié est inférieure à 2 ans de services continus chez son employeur ;
- 2 mois, lorsque cette ancienneté est de 2 ans et plus.

4. Durée du préavis pour les agents de maîtrise

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur, la durée du préavis est de 2 mois.

Sauf en cas de faute grave, de faute lourde ou de force majeure, il est alloué au salarié licencié une indemnité de licenciement distincte du préavis. Pour en bénéficier, le salarié doit avoir une ancienneté ininterrompue au moins égale à 8 mois.

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie à l'article 28 de la présente convention.

En cas de réintégration du salarié dans l'entreprise, cette ancienneté est diminuée, le cas échéant, de celle qui a déjà été prise en considération pour le calcul des indemnités de licenciement versées antérieurement par l'entreprise au même bénéficiaire.

La rémunération à prendre en considération, pour le calcul de l'indemnité, est, selon la méthode de calcul la plus favorable à l'intéressé :

- le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- ou le tiers des trois dernières rémunérations mensuelles brutes.

Lorsque l'assiette de calcul s'opère sur moins de 12 mois, les éléments de rémunération à périodicité supérieure à la période de référence, versés durant la période de référence, sont retenus au prorata.

Si la période de référence comporte du chômage partiel, la rémunération retenue est celle due au titre de l'activité normale du salarié.

Cette indemnité est versée au terme du délai de préavis.

Le montant de l'indemnité pour les ouvriers, les employés, les techniciens et les agents de maîtrise est calculé comme suit :

- à partir de 8 mois d'ancienneté et jusqu'à 10 années d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 10 années d'ancienneté : 1/3 de mois par année entière d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le montant de l'indemnité pour les ingénieurs et cadres est déterminé par l'avenant catégoriel « Ingénieurs et cadres » à la présente convention.

Il est alloué au salarié dont le contrat de travail est rompu du fait d'un départ à la retraite, une indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite dont le montant est déterminé par les dispositions prévues aux paragraphes 1 et 2 du présent article et par l'avenant catégoriel « Ingénieurs et cadres » à la présente convention.

La rémunération prise en considération pour le calcul de l'indemnité précitée est retenue sur les mêmes bases que celles définies pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie à l'article 28 de la présente convention.

Toutefois, cette ancienneté est diminuée, le cas échéant, de celle déjà prise en considération pour le calcul des indemnités de licenciement versées antérieurement par l'entreprise au même bénéficiaire.

En cas de mise à la retraite, le préavis prévu est celui fixé pour le licenciement aux articles 58 et 68 de la présente convention.

En cas de départ volontaire à la retraite, le préavis est celui fixé pour la démission aux articles 58 et 68 de la présente convention, à l'exception :

- des agents de maîtrise dont l'ancienneté est inférieure à deux ans, pour lesquels la durée du préavis est d'un mois ;
- des cadres, pour lesquels la durée du préavis est d'un mois pour ceux dont l'ancienneté est inférieure à deux ans, et de deux mois pour ceux dont l'ancienneté est de deux ans et plus.

1. Indemnité de départ volontaire à la retraite du salarié ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise

Le départ volontaire à la retraite du salarié, dans les conditions légales, ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ égale, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à :

- Un dixième de mois par année d'ancienneté, s'il a une ancienneté au moins égale à 2 ans, mais inférieure à 5 ans ;
- 1 mois de salaire, s'il a 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire, s'il a 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire, s'il a 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire, s'il a 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi de salaire, s'il a 30 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire s'il a une ancienneté au moins égale à 40 ans.

2. Indemnité de mise à la retraite du salarié ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise, à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite du salarié par l'employeur dans les conditions légales ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ égale, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- à partir de 8 mois d'ancienneté et jusqu'à 10 années d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 10 années d'ancienneté : 1/3 de mois par année entière d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du comité social et économique (CSE) dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés, dans les conditions et selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Dans l'objectif de renforcer la prévention des risques et la protection de la santé et de la sécurité des salariés, les entreprises d'au moins 200 salariés visées par la présente convention se doteront également d'une CSSCT, dont les modalités de mise en place répondront aux règles de droit commun.

La CSSCT, dans les entreprises de 200 à moins de 300 salariés, sera régie par les dispositions ci-dessous.

1. Composition

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle est constituée d'au moins trois représentants du personnel, parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège. Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents lors du vote et pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

2. Heures de délégation

Les membres de la CSSCT étant membres du CSE, et bénéficiant, à ce titre, d'heures de délégation, ils ne bénéficient pas d'heure de délégation supplémentaire pour leur participation aux réunions de la CSSCT et pour l'exercice de leurs missions.

3. Fréquence des réunions

La CSSCT se réunit une fois tous les trimestres, sur convocation de l'employeur. La CSSCT peut également être réunie sur initiative d'au moins deux de ses membres, représentants du personnel. La CSSCT peut enfin être réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

4. Formation

Les membres de la CSSCT bénéficieront d'une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, d'une durée minimale de 3 jours, prise en charge par l'employeur. Cette formation n'est pas déduite des heures de délégation des membres. La formation est dispensée selon les dispositions légales en vigueur.

5. Missions

La CSSCT se voit confier, par délégation, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail de l'entreprise, à l'exception du recours à un expert (tel que le prévoient les [articles L. 2315-78 et suivants du code du travail](#)) et des attributions consultatives du CSE.

La CSSCT a notamment pour missions :

- la contribution à la prévention et la protection de la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise. À ce titre, elle peut faire des propositions à l'employeur sur l'amélioration de la prévention des risques professionnels. De manière générale, elle constitue un organe d'appui au CSE sur ce sujet ;
- l'amélioration des conditions de travail : elle peut faire des propositions à l'employeur afin d'améliorer les conditions de travail des salariés ;
- l'exercice du droit d'alerte : tout en le conservant, le CSE délègue un droit d'alerte à la CSSCT en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent ;
- l'exercice du droit d'enquête : la CSSCT, par délégation du CSE, peut réaliser des enquêtes et des inspections en matière d'accidents du travail, de maladie professionnelle, de santé, de sécurité et de conditions de travail.

6. Obligation de confidentialité

En tant que représentants du personnel, les membres du CSE et dès lors membres de la CSSCT sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

1. Principe

1.1. Employeur

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans le cadre, plus large, de l'obligation mise à la charge de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, telle que prévue par le code du travail. Ces mesures comprennent notamment la prévention et la gestion des risques professionnels selon les principes suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail au salarié, notamment en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements et les méthodes de travail et de production ;
- tenir compte de l'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

1.2. Salariés

Les salariés sont investis d'une obligation de prendre soin de leur santé ainsi que de celle des autres personnes concernées par leurs actes ou omissions au travail. Ainsi, à partir de signes ou alertes auxquels il aura été sensibilisé, chaque salarié doit concourir à la préservation de la sécurité et de la santé physique et mentale de ses collègues, mais aussi des siennes, en signalant toute situation à risque dont il aurait connaissance, ainsi qu'en appliquant toute consigne émanant de la direction, visant à préserver la sécurité et la santé au travail.

1.3. Institutions représentatives du personnel

Le comité social et économique, lorsqu'il est mis en place dans l'entreprise, est investi de missions liées à la prévention des risques professionnels. Il dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte manifeste au bien-être des salariés de l'entreprise ainsi qu'en cas de manifestation des risques psychosociaux.

Le CSE peut, le cas échéant, déléguer à la CSSCT, lorsqu'elle est mise en place dans l'entreprise, tout ou partie de ses attributions en matière de risques professionnels. À ce titre, la CSSCT est compétente pour analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés ainsi que leurs conséquences.

Les instances représentatives du personnel ont un rôle fondamental dans la prévention des risques. L'employeur privilégie le dialogue et la concertation avec ces instances dans le cadre de cette prévention.

2. Actions de prévention et de gestion des risques psychosociaux

2.1. État des lieux des facteurs de risques dans l'entreprise

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. L'employeur peut constituer des groupes de travail et mettre en place des dispositifs de détection des risques, destinés à réaliser cet état des lieux, en lien avec les institutions représentatives du personnel et les salariés.

La démarche d'évaluation des risques est spécifique à chaque entreprise.

2.2. Document unique d'évaluation des risques

Les risques psychosociaux identifiés et évalués par l'employeur sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques, qu'il met régulièrement à jour selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le document unique d'évaluation des risques est un outil essentiel de la prévention des risques psychosociaux.

2.3. Plan de prévention

À la suite de l'évaluation prévue au paragraphe 2.1, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

3. Formation

L'employeur organise et dispense une information des salariés sur les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, et sur les mesures à prendre pour y remédier.

En fonction des risques constatés, l'employeur peut également organiser des actions de formation spécifiques, en lien avec les organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4. Mesures correctives en cas de survenance d'un risque

Nonobstant le droit de retrait tel que défini par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les mesures suivantes sont prescrites en cas de survenance d'un risque :

4.1. Signalement et alerte

L'employeur doit favoriser la mise en place d'un circuit d'alerte et de signalement permettant à tout salarié en contact avec une situation de risque de signaler et d'alerter les bons interlocuteurs (employeur, médecine du travail, institutions représentatives du personnel).

Toute personne exerçant de bonne foi ce droit de signalement et ce droit d'alerte bénéficie de la protection mise en place par le code du travail.

4.2. Mesures correctives

En cas de signalement ou d'alerte, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires afin d'abord d'apprécier le bien-fondé des faits mis en lumière et de mettre ensuite fin aux risques constatés, s'ils sont avérés.

ART. 63

Le développement des outils numériques a opéré une mutation des modes d'organisation du travail. Tout en enrichissant les pratiques, ces outils peuvent porter atteinte à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés.

Le droit à la déconnexion du salarié et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques sont essentiels au respect des temps de repos et de congé, ainsi que de la vie personnelle et familiale du salarié.

1. Principe du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est le droit de chaque salarié de ne pas être connecté à un outil numérique (notamment smartphone, tablette, ordinateur) à titre professionnel pendant ses temps de repos et congés. Aucun salarié ne peut être sanctionné pour n'avoir pas été connecté en dehors de ses horaires de travail.

2. Exercice du droit à la déconnexion

Il appartient aux employeurs de veiller au respect du droit à la déconnexion en s'abstenant notamment de toute sollicitation de nature à inciter les salariés à rester connectés pendant leur temps de repos et de congé, en dehors d'un motif sérieux.

L'effectivité du droit à la déconnexion requiert également l'implication de tous les salariés. Chacun doit avoir conscience de ses propres modalités d'utilisation des outils numériques afin d'éviter les excès. Ainsi, en dehors du temps de travail, l'utilisation à titre professionnel d'outils numériques par les salariés doit être exceptionnelle.

Il appartient enfin à chaque salarié d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion de l'ensemble des membres de sa communauté de travail, pour que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de chacun soit préservé.

3. Salariés concernés

Tous les salariés, quelles que soient leurs fonctions et responsabilités, bénéficient du droit à la déconnexion.

Lorsque l'employeur autorise un accès au réseau professionnel en dehors des locaux de travail de l'entreprise, notamment dans le cadre d'un télétravail, il rappelle au salarié concerné son droit à la déconnexion et veille au respect de ce droit.

L'employeur doit s'assurer que le salarié qui bénéficie d'une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie également de son droit à la déconnexion.

4. Usage raisonné des outils numériques

Outre le recours à des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques, l'employeur pourra engager une réflexion visant la mise en place de bonnes pratiques concernant l'utilisation de la messagerie professionnelle, telles :

- la mention sur les mails expédiés relative au traitement des messages reçus et aux délais de réponse ;
- la généralisation des messages d'absence pendant les temps de congés ;
- la limitation des destinataires en copie des mails pour limiter la surcharge d'information ;
- l'encadrement des connexions individuelles pendant les temps de réunion.

L'utilisation des outils numériques ne devra pas se substituer au dialogue et aux échanges qui contribuent au lien social.

5. Contrôle et alerte

L'employeur s'assure du respect du droit à la déconnexion en évoquant la situation de chaque salarié au cours d'un entretien annuel.

En outre, à tout moment, chaque salarié peut alerter son employeur sur les difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son droit à la déconnexion.

L'employeur qui constate une fréquence de connexions professionnelles anormale et injustifiée en dehors des horaires de travail met en œuvre les solutions pour que cette situation cesse.

Le télétravail, qui repose sur une volonté réciproque, est un élément de la qualité de vie au travail en ce qu'il favorise l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle du salarié. À défaut de volonté expresse de l'employeur visant son instauration et définissant ses modalités de mise en place, ce mode d'organisation du travail ne peut être accordé de droit au salarié qui en fait la demande. À l'inverse et sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, le télétravail ne peut être imposé au salarié par l'employeur.

1. Définitions

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail.

2. Conditions de passage en télétravail

2.1. Mise en place du télétravail

La confiance mutuelle entre le salarié et l'employeur ainsi que le sens commun des responsabilités sont des facteurs clés de la réussite du télétravail. Il convient de définir les modalités de cette organisation afin de maintenir le lien avec la communauté de travail, et de garantir l'efficacité et la qualité du travail.

Afin de sécuriser le dispositif et d'organiser les conditions de recours à cette organisation, le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe, qui précise :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de charte, lorsque l'employeur et le salarié conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

2.2. Éligibilité

Le télétravail ne pouvant être ouvert qu'à des postes ou des activités compatibles avec cette forme d'organisation, il appartient à l'employeur de déterminer les postes éligibles au télétravail au sein de l'entreprise, après consultation du CSE.

Les salariés ayant une activité qui requiert par nature d'être exercée physiquement dans les locaux de l'employeur, notamment en raison des équipements matériels ou de la nécessité d'une présence physique, ne peuvent pas être éligibles au télétravail.

En outre, le télétravail doit concerner des salariés disposant d'une gestion autonome de leur temps de travail, d'une connaissance expérimentée du poste occupé, de la maîtrise de l'environnement informatique et des applications dédiées à l'activité.

Si l'employeur refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par une charte, il devra motiver sa réponse.

Lorsque le télétravail est exercé au domicile du salarié, ce dernier informe l'employeur en cas de déménagement, afin que le principe et les conditions du recours au télétravail soient réexaminés.

Les apprentis, salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ainsi que les stagiaires, dont la présence au sein d'une communauté de travail est un élément indispensable à leur apprentissage, ne sont pas éligibles au télétravail, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

2.3. Caractère volontaire

Le recours au télétravail s'effectue sur la base d'une volonté partagée entre employeur et salarié.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, où le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés, il ne peut être imposé au salarié par l'employeur et le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

3. Organisation du travail et temps de travail

Pendant la période de télétravail, le salarié gère l'organisation de son temps de travail dans le respect des temps de repos prévus par la loi.

Le télétravail ne doit en aucun cas avoir pour effet d'augmenter la charge habituelle du travail ni de compromettre la bonne exécution du travail.

Le salarié devra être joignable aux plages horaires habituelles de son activité telles que définies dans son contrat de travail.

Le salarié en télétravail est soumis aux mêmes règles et horaires que lorsqu'il est au travail dans les locaux de l'entreprise.

4. Équipements et assurance

Le télétravailleur doit disposer d'un abonnement internet compatible avec une situation de télétravail.

L'employeur fournit au télétravailleur le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Les frais d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel utilisé conformément à son usage sont à la charge de l'employeur qui reste propriétaire des équipements mis à disposition.

Le salarié s'engage à en prendre soin, à ne pas les utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès. Toute panne, dysfonctionnement, dommage et/ou vol des équipements doit être immédiatement déclaré par le salarié.

Lors de la cessation du télétravail, le salarié restitue sans délai le matériel qui lui a été fourni.

Le télétravailleur doit être couvert par une assurance multirisques habitation.

5. Réversibilité

Le salarié qui souhaite mettre un terme à son activité en télétravail en fait la demande à son employeur par écrit. Il bénéficie alors d'une priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses compétences et qualifications professionnelles.

L'employeur peut imposer au salarié de revenir travailler à temps complet dans les locaux de l'entreprise pour des raisons qu'il précise. Cette décision est notifiée au salarié par écrit. Le retour du salarié à temps complet dans les locaux de l'entreprise peut s'accompagner d'un entretien destiné à en faciliter les conditions.

6. Santé et sécurité au travail

L'ensemble des règles légales relatives à la santé et à la sécurité sont applicables aux télétravailleurs.

Le télétravailleur à domicile doit prévoir un espace de travail respectant les règles relatives à l'hygiène et la sécurité.

En cas d'accident pendant les jours de télétravail, le salarié doit informer son employeur dans les mêmes conditions que lorsqu'il effectue son travail habituellement dans les locaux de l'entreprise.

7. Obligations de l'employeur

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- de l'informer de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Les partenaires sociaux des entreprises relevant de l'industrie et des services nautiques ont fait le constat que la convention collective des entreprises de la navigation de plaisance en vigueur, datant du 31 mars 1979, ne correspondait plus à la réalité de l'activité de la branche. En outre, certaines de ses dispositions, obsolètes, n'étaient plus en mesure d'être appliquées.

Ce constat réalisé, ils ont entrepris de refondre le texte en totalité, afin de doter les salariés et les employeurs de la branche d'une nouvelle convention collective renforçant l'attractivité de ses métiers, issue de l'expression du dialogue social et adaptée aux réalités économiques, aux évolutions de l'organisation et de la législation du travail.

La nouvelle convention collective voit son intitulé modifié et devient la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 1423). Elle est constituée :

- de dispositions générales ;
- d'une annexe (1) spécifique aux ingénieurs et cadres ;
- d'une annexe (2) reprenant les accords et avenants préexistants maintenus ;
- d'un accord relatif à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, rendu nécessaire dans une branche dont certaines activités sont fortement cycliques ;
- d'un accord de méthode définissant les modalités et prochaines étapes de la négociation collective de branche. Les parties s'accordent sur le fait que le dialogue et la négociation sont essentiels, qu'ils doivent se poursuivre de façon régulière, en se donnant le temps nécessaire à l'écoute et à la compréhension mutuelle.

Au regard de l'économie générale du texte, et de l'accompagnement dont peuvent bénéficier les entreprises de la filière dans la mise en place des accords, les parties signataires conviennent qu'il n'est pas nécessaire de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

La nouvelle convention collective ainsi constituée se substitue de plein droit et en intégralité aux dispositions précédentes, issues de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (IDCC 1423) étendue par arrêté du 1er juin 1988 (JORF 8 juin 1988) et de l'ensemble des textes attachés à cette convention, exceptés les accords et avenants préexistants listés ci-dessous et joints en annexe à la présente CCN (annexe 2). L'intégralité des dispositions issues de ces accords et des avenants à ces accords demeurent ainsi applicables, sous réserve de négociations et conclusions de nouvelles dispositions portant sur des thèmes qui les concernent et qui les modifieraient à l'avenir.

Sont maintenus à la nouvelle convention collective les textes suivants :

- [avenant du 8 janvier 2003](#) relatif au travail de nuit ;
- [avenant n° 37 du 21 février 2008](#) relatif au contrat de professionnalisation ;
- [avenant n° 42 du 29 juin 2011](#) relatif à la classification des emplois ;
- [avenant n° 49 du 4 septembre 2014](#) relatif aux certificats de qualification professionnelle ;
- [accord du 21 septembre 2015](#) relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé ;
- [avenant n° 53 du 4 avril 2017](#) relatif aux certificats de qualification professionnelle ;
- [avenant n° 55 du 28 juin 2017](#) relatif au positionnement des CQP « Mécanicien nautique », « Formateur en permis plaisance », « Personnel de bord » et « Peintre nautique » ;
- [avenant n° 58 du 22 janvier 2019](#) relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires ;
- [accord du 13 mars 2019](#) relatif à la désignation de l'OPCO interindustrie (2I) ;
- [avenant du 15 octobre 2019](#) à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé ;
- [avenant du 1er juin 2020](#) relatif aux salaires minima.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant du 16 avril 2025 relatif aux salaires minima mensuels au 1er avril 2025

ART.
1er

À partir du 1er avril 2025, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

I. Salaires minima des ouvriers au 1er avril 2025

(En euros.)

Ouvriers			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires
I	1	35	1 801,80
	2	38	1 842,24
II	1	42	1 852,62
	2	47	1 863,96
	3	53	1 888,21
III	1	59	1 912,44
	2	66	1 940,71
	3	75	1 955,52

II. Salaires minima des employés au 1er avril 2025

(En euros.)

Employés			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires
I	1	35	1 801,80
	2	38	1 842,24
II	1	42	1 852,62
	2	47	1 863,96
	3	53	1 888,21
III	1	59	1 912,44
	2	66	1 940,71
	3	75	1 955,52

III. Salaires minima des techniciens au 1er avril 2025

(En euros.)

Techniciens			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires
IV	1	66	1 955,52
	2	75	1 972,75

IV. Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1er avril 2025

(En euros.)

Techniciens et agents de maîtrise			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires
V	1	89	1 993,31
	2	115	2 090,19
VI	1	164	2 279,21
	2	220	2 477,87

V. Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1er avril 2025

(En euros.)

Ingénieurs et cadres		
Niveau	Échelon	Salaires
VII	1	2 291,16
	2	2 500,60

	3	3 667,22
	4	5 103,16

ART.
2 Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties en demandent l'extension auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En raison de son objet, le présent avenant n'appelle pas de stipulation spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

ART. Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236).

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Entre les organisations soussignées, il est convenu ce qui suit :

SECTION 3

Avenant : Avenant n° 37 du 21 février 2008 relatif au contrat de professionnalisation

Source officielle Légifrance

ART.

1

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979.

ART.

2

ART.

2.1

Les parties signataires veulent encourager et développer l'insertion professionnelle des jeunes âgés de moins de 26 ans et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus par la conclusion de contrats de professionnalisation.

ART.

2.2

La durée du contrat de professionnalisation, de 6 à 12 mois lorsqu'il est à durée déterminée, ou incluant une action de professionnalisation de 6 à 12 mois obligatoirement en début de contrat lorsqu'il est à durée indéterminée, peut être portée jusqu'à 24 mois pour :

— les actions de professionnalisation permettant à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou toute action de professionnalisation figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche sur proposition de la section paritaire professionnelle (SPP) d'AGEFOS PME, OPCA de la branche ;

— les actions de professionnalisation concernant les jeunes ou les demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;

— les actions de formation de nature à favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et/ou ayant 20 ans d'activité professionnelle et/ou de plus de 45 ans et/ou reprenant leur activité professionnelle.

Les bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis, chaque année, par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche sur proposition de la section paritaire professionnelle (SPP) d'AGEFOS PME, OPCA de la branche.

ART.

2.3

La durée des actions de formation et assimilées (évaluation, personnalisation du parcours de formation, accompagnement externe) est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

La durée de ces actions peut être portée au-delà de 25 % dans la limite de 40 % pour des bénéficiaires déterminés selon les modalités prévues à l'article 2.2 du présent accord, notamment les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et ceux qui visent des formations diplômantes telles qu'un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Les actions de formations dépassant la durée de 25 % sont définies, chaque année, par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche sur proposition de la section paritaire professionnelle (SPP) d'AGEFOS PME, OPCA de la branche.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation doit s'appliquer dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

ART.

3

Le présent avenant a un caractère obligatoire au sens de l'[article L. 132-23, alinéa 4, du code du travail](#).

Le présent avenant est applicable à compter de la date de sa signature.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2-IV du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

Le présent accord s'inscrit dans la poursuite et le développement de la politique de formation professionnelle mise en oeuvre depuis plusieurs années par la fédération des industries nautiques et les organisations syndicales de salariés notamment au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche de la navigation de plaisance et de la section paritaire professionnelle (SPP) d'AGEFOS PME, OPCA de la branche.

Les parties signataires portent une attention particulière à l'insertion des jeunes et de certains publics dans les métiers de la branche mais également à leur qualification afin, notamment, de permettre aux entreprises de s'adapter aux évolutions du marché, développer les compétences de ces salariés et pourvoir au remplacement progressif des salariés partant à la retraite.

A cet effet, les parties signataires conviennent de favoriser la conclusion de contrats de professionnalisation.

SECTION 4

Avenant : Annexe classification - Avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la [convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979](#).

Les classifications professionnelles « ouvriers », « employés, techniciens, agents de maîtrise », « ingénieurs et cadres » définies respectivement aux annexes I, II et III de la convention collective précitée sont abrogées et remplacées par le présent avenant.

La classification des emplois concerne les catégories professionnelles suivantes :

- ouvriers et employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres.

Pour chaque catégorie, des niveaux hiérarchiques, des échelons et des coefficients correspondants aux différentes qualifications sont définis et regroupés en une grille unique.

Les niveaux hiérarchiques et les échelons se rapportent à des critères classants qui font intervenir le niveau de formation, les caractéristiques de l'emploi, le degré de contrôle et d'autonomie que requiert le poste, la contribution à la qualité, la part d'initiative et de responsabilité ainsi que celle du management qu'il comporte. Ces critères font l'objet d'un tableau récapitulatif.

Le niveau de formation, qu'il soit sanctionné par un diplôme reconnu par la profession ou compatible avec les métiers qui y sont exercés ou par un certificat de qualification professionnelle, s'entend par un seuil d'accès. Il ne doit pas faire obstacle à l'engagement de personnes non titulaires de ces diplômes ou certificats, ni à leur évolution de carrière. De même, la possession d'un niveau de formation supérieur à celui qui est indiqué pour un poste à pourvoir, ne doit pas faire obstacle à son attribution à un candidat qui se trouverait dans ce cas.

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à un mois, recevra, à partir du 2^e mois et pour le mois écoulé, une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire minimum mensuel garanti applicable à la fonction dont il assure l'intérim et le salaire minimum mensuel garanti applicable à sa propre fonction.

La prime d'ancienneté n'entre pas dans le calcul comparatif.

Tout salarié occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs catégories professionnelles aura la garantie du salaire minimum et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée.

2.1. Définition des niveaux

Ouvriers ou employés :

- ouvrier ou employé : exécution de tâches simples, le cas échéant manuelles, nécessitant une adaptation répondant à des exigences clairement définies, qualitatives et/ou quantitatives ;
- ouvrier qualifié ou employé qualifié : exécution et/ou conduite d'opérations exigeant une formation initiale dans le métier ou une expérience professionnelle et impliquant le respect de directives précises et détaillées en rapport avec le poste ;
- ouvrier très qualifié ou employé très qualifié : exécution ou élaboration d'une ou plusieurs opérations devant répondre à des exigences de précision ou de conformité moyennes à complexes, impliquant une période d'adaptation, de qualités relationnelles et, le cas échéant, discrétion, et confidentialité.

Techniciens ou agents de maîtrise :

- technicien : exécution ou élaboration exigeant des précisions conformes aux normes techniques et aux procédés de travail ;
 - technicien qualifié ou agent de maîtrise qualifié/technicien très qualifié : exécution et responsabilités impliquant le respect des normes complexes exigeant une expérience dans le métier et/ou des responsabilités dans les compétences relationnelles en gestion de personnes ;
 - agent de maîtrise très qualifié : responsabilités impliquant expérience, initiative, rigueur et qualités relationnelles, en particulier internes pouvant exiger une grande technicité et/ou une capacité en management des hommes dans le domaine considéré ainsi que discrétion et confidentialité.
- Ingénieurs ou cadres :

- échelons 1-2 : responsabilité supposant un niveau de formation élevé et/ou une expérience professionnelle et une durée d'adaptation significative liée à la technicité des fonctions et nécessitant des qualités relationnelles externes et internes avérées ;
- échelon 3-4 : fonction de direction supposant un niveau de formation et/ou une expérience professionnelle élevé, un fort degré d'initiative, la coordination des services, la réalisation d'objectifs, et nécessitant des qualités relationnelles essentielles en raison de la fonction exercée.

2.2. Définition des échelons et des coefficients par niveau

Niveau		Échelon	Coefficient
I	Ouvrier. – Employé	1	35
		2	38
II	Ouvrier qualifié. – Employé qualifié	1	42
		2	47
		3	53
III	Ouvrier très qualifié. – Employé très qualifié	1	59

		2	66
		3	75
IV	Technicien	1	66
		2	75
V	Technicien qualifié. Agent de maîtrise qualifié	1	89
	Technicien très qualifié. Agent de maîtrise qualifié	2	115
VI	Agent de maîtrise très qualifié	1	164
		2	220
VII	Ingénieur ou cadre	1	
		2	
		3	
		4	

2.3. Définition des critères

Les parties signataires conviennent que les critères sont destinés à évaluer les emplois et non les salariés. Chaque emploi est classé en fonction de son contenu réel et des compétences requises pour l'exercer. Il est précisé qu'aucun critère n'est prépondérant et ne suffit à lui seul à déterminer la classification de l'emploi.

Niveau de formation (niveau d'études et expérience professionnelle)

Facteur mesurant le niveau de formation générale et l'expérience dans le métier.

Caractéristiques de l'emploi

Facteur appréciant la multiplicité des tâches, leur simultanéité et la coordination des opérations pour exercer sa fonction dans des conditions normales de qualité et de sécurité.

Contrôle et autonomie

Facteur mesurant la place et l'importance dans le processus d'activité et dans les relations hiérarchiques et/ou fonctionnelles de l'entreprise notamment :

- situation par rapport aux autres postes ;
- impact sur l'enchaînement ou la coordination des différentes phases de l'activité ;
- responsabilité à l'égard du travail d'autrui ;
- élaboration d'instructions et de consignes ;
- élaboration de comptes rendus et de rapports ;
- transmission d'informations liées au métier.

Contribution à la qualité

Facteur mesurant l'influence technique et/ou économique du poste sur la qualité du produit fabriqué, du service rendu.

Formation. – Management

Facteur appréciant la transmission du savoir-faire, des compétences et des connaissances ainsi que le degré de coordination ou de management d'un groupe de salariés.

Initiative et responsabilité

Facteur définissant l'importance de tâches répétitives, du jugement, de la décision, ainsi que le degré d'indépendance dans l'exercice de la fonction. Il définit de façon générale l'initiative, l'habileté ou l'ingéniosité et la responsabilité nécessaires pour opérer des choix, rechercher des modifications, des améliorations, de l'innovation, de la productivité, influencer la créativité, le développement.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2012.

Les entreprises bénéficient de 12 mois maximum, à partir de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, soit jusqu'au 1er janvier 2013 au plus tard, pour mettre en place la nouvelle classification des emplois.

Les modalités d'application de cette nouvelle classification font l'objet dans les entreprises d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise et des délégués du personnel dans le semestre suivant la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Les entreprises disposent d'une grille de transposition de la classification des emplois abrogée vers la présente classification ainsi que d'un tableau récapitulatif des critères classants au regard de chaque niveau de qualification des différentes catégories professionnelles.

Il est rappelé que les entreprises doivent recourir aux niveaux, échelons, critères et coefficients figurant respectivement aux paragraphes 2.1, 2.2 et 2.3 de l'article 2 du présent avenant.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, si les parties en conviennent, la négociation d'un accord portant sur les modalités d'application de la nouvelle classification peut être engagée.

En l'absence d'accord d'entreprise, les modalités applicables sont celles prévues pour les entreprises de moins de 200 salariés.

Chaque salarié se verra ensuite notifier, par écrit, la qualification, le niveau, l'échelon et le coefficient qui lui sont affectés.

A partir de cette notification, le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire valoir auprès de l'employeur, toute réclamation sur la qualification, le niveau, l'échelon et le coefficient annoncés. Ce délai de 1 mois est mentionné dans la lettre de notification de la classification de son emploi.

En cas de suspension du contrat de travail, la notification est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception adressée au domicile du salarié. Celui-ci bénéficie d'un délai de 1 mois pour transmettre, par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge, toute réclamation sur la qualification, le niveau, l'échelon et le coefficient annoncés.

Tout salarié peut s'adresser aux délégués du personnel pour présenter sa réclamation à l'employeur.

Il est rappelé que les litiges non résolus en entreprise sont soumis à la commission nationale de conciliation et d'interprétation dans les conditions prévues par l'article G-82 de la convention collective précitée.

Dans les entreprises ayant conclu un accord portant sur les modalités d'application de la nouvelle classification et prévoyant une grille de salaires minima d'entreprise d'un montant supérieur aux salaires minima prévus par la convention collective précitée, dans le cas où un salarié demande l'application de la nouvelle classification en utilisant la grille de transposition de la classification des emplois abrogée vers la présente classification, le salaire versé à l'intéressé sera au moins égal au salaire minimum prévu par la convention collective précitée ou à son salaire réel antérieur si celui-ci est plus favorable.

Il est expressément convenu, en application de l'article G-3 de la convention collective précitée sur les avantages acquis, que la rémunération des intéressés ne devra subir aucune diminution.

Grille de transposition

Classification 1979	Classification 2011		
	Niveau	Échelon	Coefficient
Ouvrier			
A	I	1	35
B	I	2	38
C et D	II	1	42
E	II	2	47
F	II	3	53
G	III	1	59
H	III	2	66
I	III	3	75
Employé			
1	I	1	35
2	I	2	38
3 et 4	II	1	42
5	II	2	47
6	II	3	53
7	III	1	59
8	III	2	66
9	III	3	75
Technicien			
8	IV	1	66
9	IV	2	75
Technicien. – Agent de maîtrise			
A	V	1	89
B	V	2	115
C	VI	1	164

D	VI	2	220
---	----	---	-----

Tableaux récapitulatifs

Ouvrier

Niveau	Échelon	Coefficient	Niveau de formation et/ou expérience	Caractéristiques de l'emploi	Contrôle et autonomie	Contribution à la qualité	Formation management	Initiative et responsabilité
Ouvrier								
I	1	35	Sans	Tâche simple	Très faible	Remonte à son responsable les problèmes ou écarts qu'il constate pour atteindre le niveau de qualité demandé.		
I	2	38	Sans	Tâche simple et diversifiée.	Très faible.			
Ouvrier qualifié								
II	1	42	Niveau V – Référence Education nationale ou expérience professionnelle équivalente.	Opérations classiques liées au métier.	Directives précises et détaillées.	Autocontrôle du travail effectué au regard des standards définis. Report possible de son activité dans des tableaux de bord simples s'ils existent.	Transmission possible de son savoir-faire sur la partie des tâches qui lui sont confiées.	Initiative dans l'utilisation des moyens.
II	2	47	Niveau V – Education nationale (CAP-BEP) ou expérience professionnelle équivalente.	Opérations classiques liées au métier et travaux connexes occasionnels.	Directives précises et détaillées.	Maîtrise des process et de la qualité de réalisation. Acteur reconnu de l'amélioration continue.	Rôle identifié de transmission de son savoir-faire.	Initiative dans l'utilisation de moyens et articulation des tâches connexes occasionnelles.
II	3	53	Niveau V – ou expérience professionnelle – Education nationale (CAP-BEP)	Ensemble cohérent d'opérations du métier et travaux connexes permanents à enchaîner en fonction du résultat à atteindre.	Instructions ne s'attachant pas à déterminer chaque phase du travail.	Référence qualité sur son métier. Identifie des solutions d'amélioration.	Rôle identifié de transmission de son savoir-faire.	Initiative dans l'utilisation des moyens et articulation des tâches connexes permanentes.
Ouvrier très qualifié								
III	1	59	Niveau IV – Education nationale ou expérience professionnelle équivalente.	Opérations très qualifiées, délicates et complexes dans le métier.	Suit les instructions globales pour atteindre un résultat.	Identifie des solutions d'amélioration et peut participer à la mise en place.	Coordination possible d'un petit groupe de personnes (leader reconnu, expertise).	Initiative dans le choix des moyens.
III	2	66	Niveau IV – Education nationale ou expérience professionnelle équivalente ; – Brevet professionnel BAC Pro ; – Débutant ou Niveau V confirmé ou expérience professionnelle.	Opérations très qualifiées, délicates et complexes dans le métier et travaux connexes occasionnels et de même complexité.	Suit les instructions globales pour atteindre un résultat.	Identifie des solutions d'amélioration et peut participer à la mise en place.	Coordination possible d'une équipe (référént reconnu, expertise).	Initiative dans le choix des moyens.

III	3	75	Niveau IV – Education nationale ou expérience professionnelle équivalente ; – Brevet professionnel BAC Pro ; – Débutant ou Niveau V confirmé ou expérience professionnelle.	Opérations très qualifiées, délicates et complexes dans le métier et travaux connexes permanents et de même complexité.	Suit les instructions globales pour atteindre un résultat.	Identifie des solutions d'amélioration et peut participer à la mise en place.	Coordination possible d'une équipe (réfèrent reconnu, expertise).	Initiative dans le choix des moyens.
-----	---	----	--	---	--	---	---	--------------------------------------

Employé

Niveau	Échelon	Coefficient	Niveau de formation et/ou expérience	Caractéristiques de l'emploi	Contrôle et autonomie	Contribution à la qualité	Formation management	Initiative et responsabilité
Employé								
I	1	35	Sans.	Tâche simple.	Très faible.	Remonte à son responsable les problèmes ou écarts qu'il constate pour atteindre le niveau de qualité demandé.		
II	2	38	Sans.	Tâche simple et diversifiée.	Très faible.			
Employé qualifié								
II	1	42	Niveau V – Référence Education nationale ou expérience professionnelle équivalente.	Opérations classiques liées au métier.	Directives précises et détaillées.	Auto-contrôle du travail effectué au regard des standards définis. Report possible de son activité dans des tableaux de bord simples s'ils existent.	Transmission possible de son savoir-faire sur la partie des tâches qui lui sont confiées.	Initiative dans l'utilisation des moyens.
II	2	47	Niveau V – Education nationale (CAP-BEP) ou expérience professionnelle équivalente.	Opérations classiques liées au métier et travaux connexes occasionnels.	Directives précises et détaillées.	Maîtrise des process et de la qualité de réalisation. Acteur reconnu de l'amélioration continue.	Rôle identifié de transmission de son savoir-faire.	Initiative dans l'utilisation de moyens et articulation des tâches connexes occasionnelles.
II	3	53	Niveau V – ou expérience professionnelle ; – Education nationale (CAP-BEP).	Ensemble cohérent d'opérations du métier et travaux connexes permanents à enchaîner en fonction du résultat à atteindre.	Instructions ne s'attachant pas à déterminer chaque phase du travail.	Référence qualité sur son métier. Identifie des solutions d'amélioration.	Rôle identifié de transmission de son savoir-faire.	Initiative dans l'utilisation des moyens et articulation des tâches connexes permanentes.
Employé très qualifié								
III	1	59	Niveau IV – Education nationale ou expérience professionnelle équivalente.	Opérations très qualifiées, délicates et complexes dans le métier.	Suit les instructions globales pour atteindre un résultat.	Identifie des solutions d'amélioration et peut participer à la mise en place.	Coordination possible d'un petit groupe de personnes (réfèrent reconnu, expertise).	Initiative dans le choix des moyens.
III	2	66	Niveau IV – Education nationale ou	Opérations très qualifiées, délicates et complexes dans le	Suit les instructions globales pour	Identifie des solutions d'amélioration et	Coordination possible d'une équipe (réfèrent	Initiative dans le choix des moyens.

			expérience professionnelle équivalente ; – Brevet professionnel BAC Pro ; – Débutant ou Niveau V confirmé ou expérience professionnelle.	métier et travaux connexes occasionnels et de même complexité.	atteindre un résultat.	peut participer à la mise en place.	reconnu, expertise).	
III	3	75	Niveau IV – Education nationale ou expérience professionnelle équivalente ; – Brevet professionnel BAC Pro ; – Débutant ou Niveau V confirmé ou expérience professionnelle.	Opérations très qualifiées, délicates et complexes dans le métier et travaux connexes permanents et de même complexité.	Suit les instructions globales pour atteindre un résultat.	Identifie des solutions d'amélioration et peut participer à la mise en place.	Coordination possible d'une équipe (réfèrent reconnu, expertise).	Initiative dans le choix des moyens.

Technicien

Niveau	Échelon	Coefficient	Niveau de formation et/ou expérience	Caractéristiques de l'emploi	Contrôle et autonomie	Contribution à la qualité	Formation management	Initiative et responsabilité
Technicien								
IV	1	66	Niveau étude IV – Bac Pro. ou expérience professionnelle.	Opérations techniques ou de gestion qualifiée et analyses circonstanciées avec processus déterminé. Exploitation de données par lui-même.	Suit des instructions globales pour atteindre un objectif fixé.	S'inscrit dans une démarche d'amélioration continue.		Choix de solutions pour faire face à des imprévus dans le cadre de règles et normes professionnelles.
IV	2	75	Niveau étude IV – Bac Pro. ou expérience professionnelle.	Opérations techniques ou de gestion très qualifiées et analyses circonstanciées avec processus déterminé. Exploitation de données par lui-même.	Suit des instructions globales pour atteindre un objectif fixé.	Contrôle le travail effectué au regard des standards définis. Report de son activité dans des tableaux de bord s'ils existent.	Transmission possible de ses compétences et ses connaissances à ses interlocuteurs. Management possible d'une petite équipe, écoute active de ses interlocuteurs.	Choix de solutions pour faire face à des imprévus dans le cadre de règles et normes professionnelles.

Agents de maîtrise

Niveau	Échelon	Coefficient	Niveau de formation	Caractéristiques de l'emploi	Contrôle et autonomie	Contribution à la qualité	Formation management	Initiative et responsabilité
Technicien qualifié ou agent de maîtrise qualifié								
V	1	89	Bac technique ou équivalence professionnelle ou Niveau BTS ou DUT.	Réalisation de programmes définis.	Adaptation du choix des méthodes et des moyens habituellement utilisés et recherche des solutions à apporter pour atteindre l'objectif fixé.	Contrôle le travail effectué au regard des standards définis. Report de son activité dans des tableaux de bord s'ils existent. Suit et fait vivre	Management d'un secteur de production/d'une équipe ou management transversal. Suscite l'expression de ses collaborateurs. Intégration de	Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens existants ou à créer.

						des indicateurs. Participe à la démarche d'amélioration continue.	l'avis de ses interlocuteurs dans ses réflexions et actions.	
Technicien très qualifié ou agent de maîtrise qualifié								
V	2	115	Niveau III – BTS, DUT ou équivalence ou expérience professionnelle.	Réalisation de programmes définis et conduite de travaux d'exécution clairement définis. Participation à la définition du programme.	Suit les instructions globales pour atteindre les résultats et complète les instructions reçues par tous les moyens appropriés sur le plan humain ou technique.	Participe à la démarche d'amélioration continue.	Adaptation de sa communication à ses interlocuteurs.	Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens existants ou à créer et complète les instructions reçues par tous les moyens appropriés sur le plan humain ou technique.
Agent de maîtrise très qualifié								
VI	1	164	Niveau III – BTS, DUT ou équivalence ou expérience professionnelle.	Participation à la définition du programme, étude concernant les moyens à mettre en œuvre pour les exécuter.	Suit les instructions globales pour atteindre les résultats et complète les instructions reçues par tous les moyens appropriés sur le plan humain ou technique.	Est actif dans les démarches d'amélioration continue.	Adaptation de sa communication à ses interlocuteurs.	Réalisation de programmes d'ensemble et responsabilité partielle de gestion et coordination d'équipes de travail.
VI	2	220	Niveau III – BTS, DUT ou équivalence ou expérience professionnelle.	Participation à la définition du programme, étude concernant les moyens à mettre en œuvre pour les exécuter.	Suit les instructions globales pour atteindre les résultats et complète les instructions reçues par tous les moyens appropriés sur le plan humain ou technique. Directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité. Définit les instructions pour la réalisation de programmes nouveaux.	Est actif dans les démarches d'amélioration continue.	Adaptation de sa communication à ses interlocuteurs.	Réalisation de programmes d'ensemble et responsabilité technique et/ou humaine de gestion.

Ingénieurs et cadre

Niveau	Échelon	Niveau de formation	Caractéristiques de l'emploi	Contrôle et autonomie	Contribution à la qualité	Formation management	Initiative et responsabilité
Ingénieurs et cadres							
VI	1	BAC + 3 et plus ou expérience professionnelle équivalente.	Assume la réalisation des objectifs de son secteur.	Limitée et progressive.	Prend en charge la démarche d'amélioration continue.	Transmission de ses compétences et de ses connaissances à ses interlocuteurs. Management possible d'une petite équipe/ management transversal. Ecoute active de ses interlocuteurs.	Responsabilité partielle de gestion.
VII	2	BAC + 3 et plus ou expérience	Assume la réalisation des objectifs de son	Large autonomie de jugement et	Prend en charge et est responsable	Transmission de ses compétences et de ses	Responsabilité de la gestion de son

		professionnelle équivalente.	secteur et propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	d'initiative dans une spécialisation.	de la démarche d'amélioration continue. Il optimise l'ensemble des moyens.	connaissances à ses interlocuteurs. Management d'un atelier de production (effectif important)/d'une équipe ou management transversal.	poste et de ses secteurs.
VII	3	BAC + 4 et plus ou expérience professionnelle équivalente.	Participe à la définition de la politique de l'entreprise et des objectifs.	Autonomie très large de jugement et d'initiative. Niveau décisionnel.	Responsable des démarches d'amélioration continue et optimise l'ensemble des moyens.	Management d'un atelier de production (effectif important), d'une équipe ou management transversal. Diversité des métiers et des statuts.	Très large responsabilité de gestion dépassant le cadre dans une spécialisation.
VII	4	BAC + 4 et plus ou expérience professionnelle équivalente.	Définition de la politique de l'entreprise et des objectifs.	Autonomie totale de jugement et d'initiative.	Responsable des démarches d'amélioration continue et optimise l'ensemble des moyens.	Management d'un site de production (gestion globale)/d'un service. Communiquant.	Responsabilité totale.

ART.
4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2012.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#) et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

SECTION 5

Avenant : Avenant n° 49 du 4 septembre 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les CQP attestent, au plan national, les qualifications professionnelles relatives à un métier ou à un emploi propre à la branche de la navigation de plaisance.

La décision de créer un CQP est prise par la CPNE en fonction des critères suivants :

- un besoin de qualification non couvert par les formations certifiantes existantes et/ou complémentaires à celles-ci ;
- les perspectives d'emploi ;
- la nature des compétences à certifier.

Les CQP peuvent s'obtenir au moyen d'actions de formation et/ou par validation des acquis de l'expérience (VAE). Les modalités de validation sont définies dans une charte de qualité instruite et approuvée par la CPNE.

La liste des CQP validés et la liste des organismes agréés sont tenues à jour par la CPNE.

ART.

2

Toute décision de création d'un CQP doit s'appuyer sur une analyse des dossiers de candidature des centres eu égard au respect de la charte de qualité élaborée par la CPNE, qui a pour objet de définir les conditions administratives et pédagogiques qui accompagnent sa création et sa mise en œuvre et qui précise :

- la qualification et la dénomination de la certification visés ;
- le référentiel d'activités et de compétences du métier ou de l'emploi visé comportant ses conditions d'exercice ;
- le contenu de la formation, sa durée, ses modalités de suivi et les conditions de mise en œuvre du CQP ;
- la charte de qualité précisant les contenus et modalités d'évaluation et de validation des connaissances et des aptitudes professionnelles pour l'obtention du CQP ;
- le public visé, les prérequis, les modalités de sélection des stagiaires et les effectifs par session.

Pour pouvoir dispenser un CQP, un organisme de formation, public ou privé, doit obtenir au préalable l'agrément de la CPNE.

Les CQP créés peuvent faire l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) selon les conditions fixées par la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

ART.

3

Le CQP est délivré par le jury paritaire, agréé par la CPNE, aux stagiaires ayant satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles prévues par la charte de qualité.

L'organisme de formation agréé au titre de la préparation d'un CQP se charge des modalités relatives à l'organisation des sessions d'examen.

Un certificat d'obtention du CQP est remis au candidat reçu.

ART.

4

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#) et dépôt dans les conditions prévues par l'[article L. 2231-6 du même code](#).

ART.

Le présent avenant s'inscrit dans le développement de la politique de formation professionnelle mise en œuvre par la fédération des industries nautiques et les organisations syndicales de salariés, notamment au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche de la navigation de plaisance et de la section paritaire professionnelle (SPP) d'AGEFOS PME, OPCA de la branche.

Les parties signataires considèrent que les certificats de qualification professionnelle (CQP) constituent un outil contribuant à l'emploi, à la valorisation d'un savoir-faire et des aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi et aussi à l'évolution professionnelle des salariés de la branche.

A cet effet, les parties signataires conviennent de fixer les conditions de création et de mise en œuvre des CQP.

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 53 du 4 avril 2017 relatif aux certificats de qualification professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les CQP qui attestent les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi propre à la branche de la navigation de plaisance sont les suivants :

- CQP Ouvrier matériaux composites ;
- CQP Menuisier d'agencement nautique ;
- CQP Menuisier de fabrication nautique ;
- CQP Vernisseur nautique ;
- CQP Ouvrier voilier ;
- CQP Sellier nautique ;
- CQP Électronicien nautique ;
- CQP Agent de maintenance et de services des industries nautiques ;
- CQP Mécanicien nautique ;
- CQP Formateur en permis plaisance ;
- CQP Personnel de bord ;
- CQP Peintre nautique.

Les CQP sont reconnus comme étant équivalents, au minimum, au niveau V de l'Éducation nationale.

ART. 2

Le classement des certificats de qualification professionnelle mécanicien nautique, formateur en permis plaisance, personnel de bord et peintre nautique sera opéré dans la classification professionnelle de la [convention collective nationale](#) précitée au cours de l'année 2017.

Le présent avenant prend effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#) et dépôt dans les conditions prévues par l'[article L. 2231-6](#) du même code.

ART.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre du développement de la politique de formation professionnelle mise en œuvre par la fédération des industries nautiques et les organisations syndicales de salariés, notamment au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche de la navigation de plaisance et de la section paritaire professionnelle (SPP) d'AGEFOS-PME, OPCA de la branche.

Le présent avenant a pour objet d'établir la liste des certificats de qualification professionnelle (CQP) créés dans la branche car les parties signataires rappellent que les CQP constituent un outil contribuant à l'emploi, à la valorisation d'un savoir-faire et des aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi et aussi à l'évolution professionnelle des salariés de la branche.

Avenant : Avenant n° 55 du 28 juin 2017 relatif au positionnement des CQP « Mécanicien nautique », « Formateur en permis plaisance », « Personnel de bord » et « Peintre nautique »

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle « Mécanicien nautique » est classé ouvrier, niveau II, échelon 3, coefficient 53, dans la [classification professionnelle de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance](#) à condition qu'il soit affecté dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce CQP.

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle « Formateur en permis plaisance » est classé employé, niveau III, échelon 2, coefficient 66 dans la classification professionnelle de la convention collective nationale précitée à condition qu'il soit affecté dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce CQP.

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle « Personnel de bord » est classé employé, niveau II, échelon 2, coefficient 47, dans la classification professionnelle de la convention collective nationale précitée à condition qu'il soit affecté dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce CQP.

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle « Peintre nautique » est classé ouvrier, niveau II, échelon 2, coefficient 47, dans la classification professionnelle de la convention collective nationale précitée à condition qu'il soit affecté dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce CQP.

ART.

2

Le présent avenant prend effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#) et dépôt dans les conditions prévues par l'[article L. 2231-6](#) du même code.

SECTION 8

Avenant : Accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustrie (2I)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En vertu des informations communiquées, à la date de signature du présent accord, les parties signataires désignent l'OPCO interindustrie (OPCO 2I) représentant le secteur 2 comme l'opérateur de compétences de la branche de la navigation de plaisance.

L'opérateur de compétences interviendra au titre de la contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaire pour les contributions supplémentaires versées, soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire, par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Conformément à l'[article L. 6332-11-1 du code du travail](#) issu de la [loi n° 2018-771](#), le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

ART. 2

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979.

ART. 3

Le présent accord annule et remplace l'[accord du 28 juin 1993](#) relatif au financement de la formation professionnelle, désignant l'OPCA de la branche de la navigation de plaisance.

ART. 4

Dans la mesure où cet accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences de la branche de la navigation de plaisance a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er avril 2019.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent, à la fin de chaque année civile, de faire un bilan du présent accord, d'en analyser les résultats afin, le cas échéant, de le réviser dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Formalités

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-5 du code du travail](#) et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

ART.

La [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif.

Les 5 400 entreprises de la branche sont caractérisées par un maillage territorial fort. Les métiers de la construction et de la maintenance, représentent plus de 55 % des effectifs (soit 22 720 emplois sur un total de 41 456). Plusieurs d'entre d'eux, notamment ceux qui s'adressent prioritairement à des ouvriers qualifiés en milieu industriel sont actuellement en tension.

Depuis 2004, la branche professionnelle de la navigation de plaisance développe une politique volontariste de qualification des salariés de son secteur avec l'élaboration et la mise en œuvre de douze certificats de qualification professionnelle, ainsi que différents titres professionnels, afin de répondre aux besoins en recrutement et en qualification des entreprises et de pallier l'absence de diplômes spécifiques des métiers du secteur. En effet, le déploiement économique du secteur repose sur une expertise métier forte.

Les partenaires sociaux de la branche de la navigation de plaisance affirment leur volonté de garantir un service de proximité aux entreprises de la branche en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

SECTION 9

Avenant : Accord du 13 octobre 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques du 13 octobre 2020 (IDCC 3236).

ART. 2

Le présent accord a pour objet :

- de déterminer le cadre et les règles de mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- conformément à la [loi n° 2008-789 du 20 août 2008](#) portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;
- conformément à 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.

Les entreprises dont la charge de travail est soumise à des fluctuations peuvent recourir à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine dans les conditions fixées dans le présent accord.

ART. 3

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine doit être négociée en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à défaut d'accord d'entreprise, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine pourra être mis en place selon le régime ci-dessous, après information préalable du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence de comité social et économique, les entreprises ou établissements peuvent recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

ART. 4

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs.

ART. 5

Les limites de la durée du travail sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, dans la limite maximale de 10 heures par jour et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures sur 1 semaine quelconque.

ART. 6

Les variations d'horaires seront programmées selon des calendriers collectifs ou individualisés, si l'activité des salariés concernés le justifie.

Ces calendriers devront indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année, en précisant les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire sera susceptible de dépasser l'horaire légal hebdomadaire.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaire sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié. Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra prévoir d'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés concernés, au plus tard 1 mois avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

ART. 7

En cours de période, les salariés concernés sont informés des changements de durée ou de leur horaire, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés.

ART.
8

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est lissée sur la base de l'horaire légal moyen hebdomadaire calculé sur le mois, ou de l'horaire moyen inférieur.

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, afin que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération. Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à repos compensateur seront régularisés sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire légal moyen hebdomadaire ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

ART.
9

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine, est fixé à 120 heures par an et par salarié. Ce contingent est fixé pour une durée de 3 ans et fera l'objet d'un réexamen au vu de la situation de l'activité et de l'emploi dans la branche. Ce réexamen sera effectué sur la base des recommandations d'une commission de suivi réunissant les parties signataires du présent accord.

Pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures.

Chacune de ces heures ouvre droit à une majoration de salaire et, éventuellement, à un repos compensateur si les heures considérées y ouvrent droit. Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article 34 de la présente convention.

ART.
10

Lorsque, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur, après avoir préalablement mis en œuvre toute mesure légale visant à limiter le recours à l'activité partielle, pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques d'activité partielle dans les conditions législatives et réglementaires applicables.

L'employeur pourra, après consultation du comité social et économique, interrompre le décompte annuel du temps de travail. En l'absence de comité social et économique, cette interruption pourra être décidée après information des salariés concernés.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle.

ART.
11

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
12

Le présent accord est révisable selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Des négociations portant sur l'objet du présent accord doivent s'engager dans un délai de 3 mois après la réception de la demande de révision.

La demande de révision du présent accord n'entraîne pas la suspension des effets des dispositions visées par ladite demande.

À défaut d'accord dans les 6 mois suivant la date d'ouverture des négociations, la demande de révision sera réputée caduque.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord et dans les 6 mois suivants la dernière révision.

ART.
13

La présente convention peut être dénoncée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle ne peut émaner que d'une partie signataire.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un tout indivisible et qu'il ne saurait, en conséquence, faire l'objet d'une dénonciation partielle. La dénonciation doit s'accompagner d'une proposition alternative d'accord portant sur le même objet.

La dénonciation doit être notifiée aux autres organisations signataires de l'accord, *dans un délai de 3 mois commençant au lendemain du jour de dépôt de la demande auprès des instances compétentes* (1), par lettre recommandée avec accusé de réception. L'absence de notification à l'une des parties est une cause de nullité *de la demande* (2).

La demande de dénonciation n'entraîne pas la suspension des effets des dispositions visées.

Sauf accord contraire des parties, en cas de dénonciation, la convention collective ou les dispositions visées resteront en vigueur pendant un délai maximum de 12 mois suivant la date d'effet de la dénonciation. (3).

(1) A la 1^{re} phrase du 3^e alinéa de l'article 13, les termes « dans un délai de trois mois commençant au lendemain du jour de dépôt de la demande auprès des instances compétentes » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions combinées des 3^e et 4^e alinéas de l'article L. 2261-9, de l'article D. 2231-8 et du 1^o de l'article le D. 2231-7 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) Les termes « de la demande » figurant à la dernière phrase du 3^e alinéa de l'article 13 et les termes « demande de » figurant au 4^e alinéa du même article sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-11 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART.
14

Les parties demandent l'extension du présent accord auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.
15

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.

Dans le cadre de la [loi n° 2008-789 du 20 août 2008](#) portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et 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, la fédération des industries nautiques et les organisations syndicales de salariés, se sont réunis afin d'élaborer et de négocier un accord portant sur l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de favoriser le maintien et le développement de l'emploi, de répondre aux aspirations des salariés et d'améliorer leurs conditions de vie tout en développant la compétitivité des entreprises en tenant compte de leurs spécificités.

Par les présentes dispositions, les parties signataires manifestent leur prise en compte de la demande des entreprises de pouvoir s'organiser dans un cadre plus large que la semaine afin de répondre, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, aux variations d'activité liées aux contraintes du marché et aux attentes de leurs clients. Parallèlement, il est affirmé ici la volonté de privilégier l'emploi salarié, de lutter contre la précarité de l'emploi et de donner la priorité à l'emploi permanent dans les entreprises.

Avenant : Accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

Source officielle Légifrance

ART.

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, qui reste privilégié, le présent accord permet de mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD ; ci-après « activité réduite ») par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Le dispositif d'activité réduite peut-être mis en œuvre dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

ART.

1er

Le document précise, dans le respect des dispositions du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite.

Il comporte :

- 1° En préambule, un diagnostic sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise ou de l'établissement.
- 2° La date de début et la durée d'application du dispositif d'activité réduite.
- 3° Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif.
- 4° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale.
- 5° Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite.
- 6° Conséquences de l'entrée dans le dispositif d'activité réduite.
- 7° Les engagements en matière d'emploi.
- 8° Les engagements en matière de formation professionnelle.
- 9° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif.

Dans le respect des prérogatives des organes de direction et de surveillance de l'entreprise, le document peut prévoir les conditions dans lesquelles les mandataires sociaux et actionnaires peuvent fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés placés en activité réduite. Dans un souci de cohérence et de solidarité, les partenaires sociaux appellent à examiner avec attention l'opportunité de verser des dividendes pendant la mise en place du dispositif, en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Le document est élaboré après information et consultation du comité social et économique, lorsque celui-ci existe. Après élaboration, il est à nouveau présenté au comité social et économique, pour information.

1° Diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement

Le préambule du document comprend un diagnostic sur la situation et les perspectives économiques du groupe ou de l'établissement auquel il s'applique. Ce diagnostic doit démontrer la nécessité pour l'entreprise de recourir au dispositif d'activité réduite pour assurer la pérennité de l'entreprise et préserver l'emploi.

Ce diagnostic s'appuie dans la mesure du possible sur des éléments objectivables et peut être notamment élaboré à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales. Si les indicateurs disponibles ne permettent pas de représenter fidèlement la situation de l'entreprise, l'employeur justifie la nécessité du recours à l'activité réduite par tous les moyens à sa disposition.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 1er.

2° Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise

Le document détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif d'activité réduite au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent et des dispositions de l'article 3 du présent accord.

3° Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite. [\(1\)](#)

Ce dispositif peut s'appliquer à une entreprise, un établissement, ou une partie d'établissement tel un atelier, une unité de production, un service ou une équipe. L'application à une partie d'établissement doit s'appuyer sur le diagnostic visé au 1° de l'article 2. L'employeur veillera à l'équité de traitement entre collaborateurs de compétence équivalente et placés en activité réduite au sein des activités concernées. [\(1\)](#)

Un délai de prévenance minimum de 5 jours ouvrés est respecté avant la mise en place effective de l'activité réduite, et avant toute modification de la programmation indicative des variations d'horaire.

Le dispositif d'activité réduite ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'[article L. 5122-1 du code du travail](#). Il peut néanmoins s'appliquer concomitamment au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code, et à condition que les 2 dispositifs ne portent pas sur les mêmes salariés.

4° Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Le document détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Sauf dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail mentionnée au 4° de l'article 1er ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Dans tous les cas, elle ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

En conséquence, il est possible sur la durée d'application du dispositif d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond défini à l'alinéa précédent.

Pour rappel, l'activité réduite est mise en œuvre dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

5° Modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite

Le document définit les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, répondant aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sans pouvoir être inférieure au plancher défini par ces dispositions.

Pour limiter l'impact d'une éventuelle fluctuation du taux de réduction de l'activité sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'activité réduite et de la rémunération versée au salarié peut être mis en place, sur la durée d'application du dispositif. [\(2\)](#)

6° Conséquences de l'entrée dans le dispositif d'activité réduite

Dans le cadre du dispositif d'activité réduite, sont garantis :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- le bénéfice de la couverture de santé et prévoyance dans les conditions prévues par les régimes souscrits ;
- l'assimilation des heures chômées à un temps de présence pour la détermination de l'ancienneté.

En outre, les heures chômées dans le cadre du dispositif d'activité réduite seront neutralisées :

- dans le calcul de l'intéressement et de la participation ;
- dans la reconstitution du salaire de référence servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement ;
- dans la reconstitution du salaire de référence servant de base de calcul à l'indemnité de départ en retraite et de mise à la retraite.

7° Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé au 1° de l'article 2.

Les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par l'application du dispositif d'activité réduite. Les employeurs sont encouragés à en étendre le bénéfice à d'autres salariés en fonction de la situation et des capacités de l'entreprise.

Les engagements s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie au 2° de l'article 2.

Dans les établissements au sein desquels l'activité réduite est mise en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la durée d'application du dispositif.

8° Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des compétences et des emplois dans la branche, devant être assurée par la sécurisation des parcours professionnels. Cette préservation offrira à moyen et long terme les meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises.

Aussi, les engagements souscrits s'inscrivent dans la volonté de préparer au mieux les salariés à la relance de l'activité et aux exigences futures du système économique.

Les formations peuvent notamment avoir pour objet de renforcer la polyvalence des salariés, de former ceux-ci aux métiers en tension dans la branche, ou de les préparer aux métiers d'avenir, notamment en lien avec la révolution numérique ou la transition écologique. Pourront être visés des dispositifs pédagogiques visant la transmission des savoirs et des compétences, par le développement du tutorat et de la polyvalence.

Les actions de formation professionnelle seront accessibles en premier lieu aux salariés concernés par l'activité réduite. Ces salariés conservent leurs droits à la formation et devront être intégrés au plan de développement des compétences défini dans l'entreprise. Ils bénéficient, lors de leur formation du maintien de la rémunération qui leur est habituellement versée en dehors des périodes d'activité réduite. Un entretien proposé aux salariés susvisés ayant suivi une formation qualifiante doit permettre un retour d'expérience et un échange sur les nouvelles compétences acquises.

Les actions pourront aussi contribuer à améliorer les conditions de formation de l'ensemble des salariés, avec une attention particulière pour les personnels les moins qualifiés ou nécessitant une reconversion dans l'entreprise ou dans la branche. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions visant une certification rattachée à un métier ou à une activité recherchés par les entreprises de la branche, un métier en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences.

9° Modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif

Le document détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel et des délégués syndicaux sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et de suivi des engagements fixés.

Les informations transmises portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné (e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

(1) Le 1er et le 2nd alinéas de l'article 2.3 sont étendus sous réserve du respect du traitement collectif et égalitaire des salariés relevant d'un même périmètre, en conformité avec les 2e et 3e alinéas de l'article L. 5122-1 du code du travail et avec l'exclusion prévue au VIII de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

(Arrêté du 11 février 2021-art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 2.5 est étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire.

(Arrêté du 11 février 2021 - art. 1)

ART.
3

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'[article R. 5122-26 du code du travail](#). Cette demande est accompagnée du document et de l'avis rendu par le comité social et économique, informé et consulté avant l'élaboration dudit document. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

L'homologation du document par l'autorité administrative vaut pour 6 mois. Pour reconduire le dispositif d'activité réduite pour une nouvelle durée de 6 mois, l'employeur adresse avant la fin de cette échéance une demande accompagnée du bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion du CSE, qui est informé et consulté dans les mêmes conditions que pour la première demande d'homologation.

ART.
4

Cet accord s'applique aux entreprises rentrant dans le champ défini à l'article 1er de de la convention collective des industries et services nautiques du 13 octobre 2020 (IDCC 3236) et qui mettent en place le dispositif d'activité réduite sur la base d'un document élaboré par l'employeur.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'[article L. 2222-1 du code du travail](#).

ART.
5

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents transmis pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

ART.
6

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910- 2014 du 23 juillet 2014 et de l'[article 1367 du code civil](#).

ART.
7

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART.
8

Le présent accord peut être révisé à tout moment dans les conditions réglementaires en vigueur.

ART.
9

En application de l'[article 1er](#) du décret du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, le suivi du présent accord est confié à la CPPNI. Un bilan de l'application de l'accord est dressé à échéance de 18 mois par les membres de la commission paritaire.

ART.
10

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

La crise sanitaire à laquelle sont confrontés la France et le monde, les mesures de confinement et les diverses restrictions nécessaires à la lutte contre l'épidémie de « SarsCov 2 » ont significativement impacté l'activité des entreprises de la filière nautique. Dans ce contexte, la mise en place rapide et massive d'un dispositif exceptionnel d'activité partielle par les pouvoirs publics, et son prolongement au bénéfice des secteurs particulièrement impactés par la crise, ont permis d'amortir la violence du choc économique et de préserver l'emploi et les compétences. L'intense demande adressée par les français aux entreprises de la branche pendant la saison estivale a également permis de rattraper une partie du retard accumulé. Malgré cela, et en dépit des efforts d'adaptation des entreprises, la chute d'activité provoquée par l'épidémie pourrait atteindre, en 2021, 25 % par rapport à l'année 2019.

Alors que les études académiques réalisées sur les conséquences prévisibles de la crise ne prévoient pas de retour à une activité normale avant 2 ans, le rebond de l'épidémie constaté à l'automne 2020 menace d'aggraver et de prolonger la crise économique. L'incertitude qui ressort de la conjoncture économique est renforcée pour les industries et services nautiques du fait de l'annulation des salons d'automne et d'hiver. Dans ce contexte, le retour annoncé au régime commun d'activité partielle, moins favorable que celui mis en œuvre en mars 2020, risquerait d'impacter négativement l'emploi.

Aussi, dans le souci de se préparer à une dégradation durable de l'activité économique et de préserver autant que possible l'emploi et les savoir-faire dans la filière, les représentants des salariés et des employeurs ont décidé de se saisir du dispositif dit d'activité partielle de longue durée (APLD) mis en place par la [loi n° 2020-734 du 17 juin 2020](#) et par le [décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#). Ce dispositif prévoit la prise en charge par l'État et l'Unédic d'une partie de l'indemnité d'activité partielle pour une durée maximum de 2 ans, et dans la limite d'une réduction de 40 % de temps de travail.

L'objet de cet accord est de permettre aux entreprises de la branche de mettre en place l'APLD à partir d'un document unilatéral homologué, et de fixer le contenu dudit document. Il permet aux salariés de bénéficier de ce dispositif. Conformément à l'[article L. 2253-3 du code du travail](#), cet accord ne joue qu'un rôle supplétif en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours qui doivent se poursuivre loyalement. De plus, les signataires rappellent leur volonté de favoriser un dialogue social de qualité. Ils souhaitent ainsi que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'entreprise.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera à la fin du 1er semestre 2025. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Avenant : Accord du 9 mars 2021 relatif au travail de nuit, au travail posté et au travail en équipe de suppléance

Source officielle Légifrance

ART.

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

La mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés doivent être justifiées par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, afin d'assurer une utilisation optimale des moyens de production en réponse aux exigences du marché et de l'environnement économique.

Le recours au travail de nuit ou son extension sera ainsi limité le plus possible aux activités liées au processus de fabrication visant la production, la maintenance, la logistique et la qualité ainsi qu'aux activités relevant de la sécurité des personnes et des biens.

ART.

4

Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

ART.

5

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit s'il accomplit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ;
- ou au moins 264 heures de travail de nuit sur une période de 12 mois consécutifs.

ART.

6

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures, sauf dérogation prévue par les dispositions législatives en vigueur, dont celles relatives au travail en équipe de suppléance. [\(1\)](#)

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article R. 3122-3 du code du travail.

(Arrêté du 30 juin 2022 - art. 1)

7.1. Repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient à titre de contrepartie pour chaque semaine au cours de laquelle ils travaillent entre 21 heures et 6 heures d'un repos compensateur d'une durée de 20 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés travaillant en semaine selon un horaire de jour. Ce repos compensateur est majoré de 20 % pour ces travailleurs de nuit, lorsqu'ils sont âgés de 57 ans et plus.[\(1\)](#)

Ce repos compensateur peut être attribué dans le cadre d'une période de 12 mois sous forme d'un repos forfaitaire équivalent à 2 postes de travail, (8 heures par poste) pour les travailleurs de nuit. Salarié et employeur fixent chacun la date d'attribution d'un repos. La journée programmée par l'entreprise ou à l'initiative du salarié devra être fixée au moins à 15 jours à l'avance.[\(1\)](#)

Les travailleurs de nuit occupant un poste de nuit d'une façon continue bénéficient à titre de contrepartie pour chaque semaine au cours de laquelle ils travaillent entre 21 heures et 6 heures d'un repos compensateur d'une durée de 30 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés travaillant en semaine selon un horaire de jour. Ce repos compensateur est majoré de 20 % ces travailleurs de nuit, lorsqu'ils sont âgés de 57 ans et plus.

Ce repos compensateur peut être attribué dans le cadre d'une période de 12 mois sous forme d'un repos forfaitaire équivalent à 3 postes de travail, (8 heures par poste) pour les travailleurs de nuit définis dans l'alinéa précédent. Le salarié fixe une date d'attribution d'un repos et l'employeur en fixe deux.

Les journées programmées par l'entreprise ou à l'initiative du salarié devront être fixées au moins 15 jours à l'avance.

7.2. Contreparties sous forme de rémunération

Pour chaque poste de nuit, les heures de travail réellement effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit à une majoration égale à 15 % du salaire effectif.

Le travailleur de nuit suivant une formation réglementaire bénéficie du maintien de sa rémunération majorée.

(1) Les alinéas 1 et 2 sont étendus sous réserve que la notion d'occupation d'un poste en continu soit entendue comme faisant référence à l'organisation du travail prévue aux articles L. 3132-14 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 30 juin 2022 - art. 1)

La mise en place de postes de travail de nuit doit s'accompagner de mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, à faciliter l'articulation de leur activité professionnelle avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales et à promouvoir l'accès à la formation.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 30 minutes, rémunéré sur la base du taux horaire sans majoration, lui permettant de se détendre ou de se restaurer. Un local aménagé sera mis à disposition à cet effet. Cette pause ne s'ajoute pas aux pauses déjà accordées dans les entreprises ou établissements pour le même objet, quelle que soit leur appellation, ni aux temps de pause prévus aux articles 11 et 13.1 du présent accord. Elle n'est pas assimilée à un temps de travail effectif.[\(1\)](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve que la pause de 30 minutes comprenne au moins une période consécutive de 20 minutes de pause, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail.

(Arrêté du 30 juin 2022 - art. 1)

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé, auprès des services de santé au travail.

9.1. Conditions d'affectation

Préalablement à son affectation sur le poste, tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé. À l'issue de cette visite, des modalités de suivi adaptées sont déterminées dans le cadre du protocole écrit élaboré par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de 2 ans, avec l'accord du médecin du travail.

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Tout travailleur de nuit bénéficie, lorsqu'il a atteint l'âge de 55 ans ou bien lorsqu'il a été travailleur de nuit dans l'entreprise pendant au moins 20 années, consécutives ou non, d'une priorité d'emploi à un poste vacant de jour, avec la garantie du salaire minimum garanti applicable à son classement antérieur.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante :

- le salarié de jour peut refuser d'accepter de devenir travailleur de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement ;
- le salarié travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

9.2. Inaptitude médicalement constatée

Lorsque son état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. La prise de poste de jour pourra s'accompagner, le cas échéant, d'une formation.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces mêmes conditions.

9.3. Protection de la maternité

La salariée travailleur de nuit, en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

La salariée est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

En cas d'allaitement attesté par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 3 mois.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé, en application des dispositions légales. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail.

Les travailleurs de nuit, les travailleurs postés et les travailleurs en équipe de suppléance bénéficient des mêmes droits que les travailleurs de jour, les travailleurs non postés et les travailleurs en équipe de semaine.

Pour le salarié dont l'activité correspond simultanément à plusieurs de ces formes d'organisation du travail, il est précisé que les contreparties attachées à chacune d'elle, lorsqu'elles sont de même nature, ne se cumulent pas.

Le comité social et économique est informé et consulté préalablement à la mise en place et à l'extension du travail de nuit, du travail posté et du travail en équipe de suppléance.

Un délai de prévenance d'une durée minimale de 5 jours ouvrés doit être respecté avant la mise en place de ces modes d'organisation du travail.

ART.
2

La considération du sexe ne pourra être retenue :

- pour embaucher un salarié comme travailleur de nuit, comme travailleur posté ou comme travailleur en équipe de suppléance ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, d'un emploi non posté vers un emploi posté, d'un emploi en équipe de semaine vers un emploi en équipe de suppléance ; et inversement ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour, aux travailleurs postés ou non postés, ou aux travailleurs en équipe de suppléance ou en équipe de semaine, en matière de formation professionnelle.

ART.
3

Les travailleurs de nuit, les travailleurs postés et les travailleurs en équipe de suppléance doivent avoir accès à la formation professionnelle continue et bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

Un repos de 11 heures consécutives doit être respecté entre la fin et le commencement du travail et le temps de formation.

ART.

Au regard de la spécificité de certains modes d'aménagement du temps de travail, les parties signataires ont souhaité définir les conditions de mise en œuvre de ces formes particulières d'organisation du travail au sein des entreprises de la branche, tout en améliorant les conditions de travail des intéressés.

Le présent accord a pour objectif d'encadrer les conditions de recours et d'extension du travail de nuit et du travail posté, en prenant en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Ainsi, la mise en œuvre du travail de nuit et du travail posté doit garantir aux salariés concernés des modalités d'accompagnement et de compensation spécifiques aux contraintes qui y sont liées.

Il est également abordé dans cet accord, les modes d'organisation du travail en équipe de suppléance, ainsi que les modalités de compensation accordées.

Dans le respect des [articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail](#), les signataires souhaitent privilégier la mise en place de ces formes atypiques de travail par la voie de la négociation d'entreprise, de groupe ou d'établissement.

ART.
17

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises visées par l'[article 1er](#) de la convention collective nationale des industries et des services nautiques.

ART.
18

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
19

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#), dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

ART.
20

Le présent accord prend effet à compter du lendemain de son dépôt auprès des instances compétentes par la partie la plus diligente.

ART.
21

Le présent accord est révisable et peut être dénoncé dans les mêmes conditions que la convention collective nationale des industries et des services nautiques à laquelle il est associé.

ART.
22

Les parties demandent l'extension du présent accord auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Des équipes de suppléance peuvent être mises en place au niveau d'une entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier ayant une activité industrielle.

Le recours aux équipes de suppléance doit être justifié par la nécessité de tendre à une utilisation optimale des équipements de production pendant les périodes de repos collectif des salariés.

Les équipes de suppléance peuvent être occupées en fin de semaine pendant les jours de repos hebdomadaire ainsi que durant les autres périodes de repos collectif des équipes de semaine, telles que les jours fériés et les congés annuels.

Les salariés en équipe de suppléance amenés à travailler en semaine pour remplacer les salariés en équipe de semaine lorsqu'ils sont en repos collectif, pratiquent les horaires habituels de l'équipe remplacée.

Les salariés en équipe de suppléance remplaçant en semaine pendant plus d'une journée des salariés en équipe de semaine en congé annuel ne peuvent pas être occupés simultanément en fin de semaine.

Le nombre de jours de travail en semaine, lorsque le week-end de celle-ci est travaillé, est limité à 25 jours par an. Les jours de formation visés à l'article 15 du présent accord ne sont pas compris dans le décompte.

La constitution des équipes de suppléance sera opérée en priorité sur la base du volontariat.

L'employeur pourra également recourir à des recrutements pour faciliter la mise en place des équipes de suppléance, notamment si le nombre de salariés volontaires n'est pas suffisant ou pour compléter les équipes de semaine.

13.1 Durée quotidienne de travail des équipes de suppléance

La durée quotidienne du travail des salariés affectés aux équipes de suppléance ne peut être supérieure à 12 heures lorsque la durée de la période de recours à ces équipes n'excède pas 48 heures consécutives.

Lorsque cette durée est supérieure à 48 heures, la journée de travail ne peut excéder 10 heures. [\(1\)](#)

Les salariés travaillant au moins 10 heures au cours d'une journée de travail bénéficieront d'une pause de 40 minutes, rémunérée sur la base du taux horaire sans majoration, pouvant être prise en 2 fois (2 pauses de 20 minutes chacune). Cette pause ne s'ajoute pas aux pauses déjà accordées dans les entreprises ou établissements pour le même objet, quelle que soit leur appellation, ni aux temps de pause prévus aux articles 8 et 11 du présent accord. Elle n'est pas assimilée à un temps de travail effectif.

13.2 Durée hebdomadaire de travail et temps de repos des équipes de suppléance

Les durées légales maximales hebdomadaires du temps de travail ainsi que les temps de repos, quotidien et hebdomadaire, applicables à l'entreprise doivent être respectées, y compris en cas de cumul d'emplois.

Pour rappel, et sauf dérogation prévue par des dispositions légales ou conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives. Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

13.3. Congés payés

La durée des congés payés annuels est calculée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lors de la prise de congés payés, les jours pris seront décomptés comme suit, lorsque la durée de recours habituel à l'équipe de suppléance n'excède pas 48 heures consécutives :

- 3 jours ouvrables (ou 2,5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le samedi ;
- 3 jours ouvrables (ou 2,5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le dimanche ;
- 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés selon le mode d'acquisition en jours ouvrables ou jours ouvrés) pour un congé pris le week-end complet.

Lors de la prise de congés payés, les jours pris seront décomptés comme suit, lorsque la durée de recours habituel à l'équipe de suppléance est supérieure à 48 heures consécutives :

- 2 jours ouvrables (ou 2,5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le samedi ;
- 2 jours ouvrables (ou 2,5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le dimanche ;
- 2 jours ouvrables (ou 2,5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le troisième jour habituel de travail ;
- 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le week-end complet de 3 jours.

13.4. Repos compensateur du salarié travailleur de nuit

Le salarié en équipe de suppléance ayant le statut de travailleur de nuit bénéficie pour chaque fin de semaine travaillée du repos compensateur défini à l'article 7.1 du présent accord.

*(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail.
(Arrêté du 30 juin 2022 - art. 1)*

ART.
14

La rémunération des salariés en équipe de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé ; les heures accomplies, au-delà des heures de suppléance travaillées, sont payées en sus selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Cette majoration ne se cumule pas à celles prévues pour les autres formes d'organisation du travail visées par le présent accord.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-19 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 16 mai 2012, n° 11-13.976 ; Cass. soc., 17 mai 2018, n° 17-11.375 ; Cass. soc., 5 mai 2021, n° 19-20.547).
(Arrêté du 30 juin 2022 - art. 1)*

ART.
15

La rémunération des salariés en équipe de suppléance, en formation en dehors du temps d'activité de l'équipe de suppléance, ne pourra pas être inférieure à celle des salariés qui travaillent en semaine.

Les salariés en équipe de suppléance amenés à suivre une formation en semaine pour une durée supérieure à 3 jours ne peuvent pas être occupés simultanément en fin de semaine. Ils ne pourront pas non plus être occupés lors du week-end précédant la formation si la durée de celle-ci ne permet pas le respect des durées hebdomadaires et quotidiennes minimales de repos rappelées à l'article 13.2 du présent chapitre.

ART.
16

Les salariés travaillant en équipe de suppléance, qui souhaitent occuper ou reprendre un poste en équipe de semaine ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent et ressortissant de leur catégorie professionnelle.

La rémunération des salariés en équipe de suppléance, qui reprennent un poste en équipe de semaine, ne pourra être inférieure à celle des salariés travaillant en semaine.

ART.
10

Le travail peut être organisé dans l'ensemble ou dans une partie de l'entreprise ou de l'établissement :

- par poste continu, c'est-à-dire avec des équipes de salariés fonctionnant, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, 24 h sur 24, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés ;
- par poste en semi-continu, c'est-à-dire avec des équipes de salariés fonctionnant dans les mêmes conditions mais avec un arrêt hebdomadaire ;
- par poste discontinu, c'est-à-dire avec des équipes de salariés fonctionnant toujours dans les mêmes conditions, mais avec un arrêt la nuit et en fin de semaine.

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année sont exclus de ce mode d'organisation du travail.

Un tableau nominatif des équipes affiché sur le lieu de travail est tenu constamment à jour pour faciliter le contrôle.

ART.
11

Le salarié affecté à un travail posté à droit :

- à une pause d'une durée de 30 minutes rémunérée sur la base du taux horaire sans majoration ; cette pause ne s'ajoute pas aux pauses déjà accordées dans les entreprises ou établissements pour le même objet, quelle que soit leur appellation, ni aux temps de pause prévus aux articles 8 et 13.1 du présent accord. Elle n'est pas assimilée à un temps de travail effectif ;
- à une indemnité dite « de panier » de :
 - une fois le minimum garanti pour les postes de jour ;
 - une fois et demie le minimum garanti pour les postes de nuit ;
- à une majoration d'inconfort d'horaire égale à 15 % du salaire effectif, s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires, pour toutes les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures à condition que leur nombre soit au moins égal à six ; pour apprécier si cette majoration d'inconfort d'horaire est bien perçue par chaque intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans l'entreprise soit sous forme de « primes d'équipe », soit sous une autre forme, que ces avantages soient ou non étalés sur deux ou trois postes, avantages avec lesquels la majoration ne se cumule pas.

Tout salarié travaillant en poste continu ou semi-continu bénéficie, lorsqu'il a atteint l'âge de 55 ans ou bien lorsqu'il a travaillé de cette manière dans l'entreprise pendant au moins 20 années, consécutives ou non, d'une priorité d'emploi à un poste vacant non continu, avec la garantie du salaire minimum garanti applicable à son classement antérieur.

Avenant : Avenant n° 2 du 30 mars 2021 à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART.

1er

ART.

1.1

L'article 5.1 est modifié comme suit :

« Régime de base conventionnel (contrat responsable)

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Les prestations exprimées sous forme de forfait ou de crédit s'entendent par bénéficiaire.

Les prestations s'entendent pour le secteur conventionné comme pour le secteur non conventionné.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 85 à 92.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210017_0000_0025.pdf/BOCC

Grille optique

Les montants indiqués dans la grille optique s'entendent y compris la part sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 92.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210017_0000_0025.pdf/BOCC

L'article 5.2 est modifié comme suit :

« Régime optionnel à adhésion facultative (contrat responsable)

Les dispositions de l'accord sont adaptées pour intégrer les aménagements suivants :

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément des prestations versées par la sécurité sociale et du régime complémentaire de base, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Les prestations exprimées sous forme de forfait ou de crédit s'entendent par bénéficiaire.

Les prestations s'entendent pour le secteur conventionné comme pour le secteur non conventionné.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 93 à 98.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210017_0000_0025.pdf/BOCC

Grille optique

Les montants indiqués dans la grille optique s'entendent y compris la part sécurité sociale.

ART.
1.2

L'article 5.4 est modifié comme suit :

« Les taux de cotisation des garanties, exprimés en pourcentage du plafond sécurité sociale sont fixés à :

Régime de base convention collective nationale à adhésion obligatoire pour le salarié uniquement

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 98.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210017_0000_0025.pdf/BOCC

Régime optionnel à adhésion facultative

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **page 99.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210017_0000_0025.pdf/BOCC

Loi " Évin "

Les tarifs applicables aux personnes visées ci-dessus sont déterminés dans le respect de la réglementation en vigueur. »

ART.
2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er mai 2021.

Les parties demandent l'extension du présent avenant auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Au regard de l'objet du texte, et de l'accompagnement dont peuvent bénéficier les entreprises de la filière dans la mise en place des accords, les parties signataires conviennent qu'il n'est pas nécessaire de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

ART.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime de prévoyance et de le rendre plus attractif, les parties décident de procéder à un ajustement du taux de cotisations et d'apporter des améliorations de garanties à compter du 1er avril 2021.

Les parties conviennent de modifier les termes de l'article 5 intitulé « Prestations et cotisations du régime de couverture complémentaire de frais de santé » de l'accord frais de santé du 21 septembre 2015 à la convention collective nationale de l'industrie et services nautiques, comme suit.

Avenant : Adhésion par lettre du 13 avril 2021 de la Fédéchimie Force ouvrière à la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 13 avril 2021.

Fédéchimie Force ouvrière, 60 rue Vergniaud, 75640 Paris Cedex 13.

Monsieur le président de la CPPNI,

Conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#), nous vous informons par la présente que notre organisation syndicale, la Fédéchimie Force ouvrière, souhaite adhérer à la convention collective nationale des industries et des services nautiques conclue le 13 octobre 2020 entre la fédération des industries nautiques et la CFTC, la CFE-CGC et la CFDT.

En application de l'[article L. 2261-7 du code du travail](#), cette adhésion emporte les mêmes effets qu'une signature initiale, pour les modalités de révision et de dénonciation de l'accord.

Veuillez agréer, monsieur le président de la CPPNI, l'expression nos salutations distinguées.

Pour Fédéchimie Force ouvrière.

Avenant : Adhésion par lettre du 25 juin 2021 de la FNIC CGT à la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Montreuil, le 25 juin 2021.

FNIC CGT, 263, rue de Paris, case 429,93514 Montreuil Cedex.

Monsieur le président de la CPPNI,

Conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#), nous vous informons par la présente que notre organisation syndicale, la fédération nationale des industries chimiques, FNIC CGT, souhaite adhérer à la convention collective nationale des industries et des services nautiques conclu le 13 octobre 2021 entre la fédération des industries nautiques et la CFTC, la CFE-CGC et la CFDT.

En application de l'[article L. 2261-7 du code du travail](#), cette adhésion emporte les mêmes effets qu'une signature initiale, pour les modalités de révision et de dénonciation de l'accord.

Veuillez agréer, Monsieur le président de la CPPNI, l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire fédéral.

Avenant : Accord du 21 décembre 2021 relatif à la prévoyance des risques lourds pour les salariés non-cadres

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui de la convention collective de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236), tel que défini dans son [article 1er](#) du chapitre 1er.

ART.

2

Cet accord a pour objet la mise en place d'un régime de prévoyance instaurant a minima les garanties visées à l'article 5 et financé par une cotisation minimale telle que visée à l'article 4.

Au plus tard le 1er janvier 2023, les employeurs relevant du champ d'application défini à l'article 1er devront avoir souscrit au profit des salariés visés à l'article 3, un contrat collectif d'assurance obligatoire en matière de prévoyance, conforme aux dispositions du présent accord.

Les entreprises qui mettent en œuvre un régime de prévoyance moins favorable devront, dans le même délai, adapter leur couverture afin de se conformer aux dispositions du présent accord. [\(1\)](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

(Arrêté du 27 juin 2022 - art. 1)

ART.

3

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés non-cadres des entreprises relevant du champ d'application de l'accord (dénommés ci-après « les salariés »), soit au personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

ART.

4

4.1 Salaire de référence servant de base de calcul des cotisations

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés soumis à cotisations de sécurité sociale au sens de l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#), dans la limite de 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches 1 et 2).

4.2 Cotisation minimale obligatoire

La cotisation affectée au financement des garanties visées à l'article 5 représente au minimum 0,70 % du salaire de référence.

Le montant des cotisations à la charge de l'employeur représente au minimum 0,35 % du salaire de référence.

ART.

5

Les salariés mentionnés à l'article 3 bénéficient obligatoirement des garanties suivantes :

- garantie décès ;
- garantie frais d'obsèques ;
- garantie rente d'éducation ;
- garanties incapacité de travail ;
- garanties invalidité (au moins les catégories 2 et 3).

Les contrats de prévoyance conclus en application du présent accord devront prévoir une affectation prioritaire des cotisations au financement de la garantie décès.

Cette affectation prioritaire est vérifiée lorsqu'au moins la moitié des cotisations correspondant au taux global minimal visé à l'article 4 est affectée par l'opérateur du régime au financement de la garantie décès.

ART.

6

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
7

Le présent accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

ART.
8

Le présent accord sera, conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des [dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale](#).

ART.
9

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

ART.

Mus par une ambition de modernisation de la branche et de renforcement de son attractivité, les partenaires sociaux de l'industrie et des services nautiques, soucieux de renforcer la protection des salariés face aux conséquences de divers aléas de la vie, sont convenus d'introduire par le présent accord des obligations minimales relatives à la prévoyance des risques lourds au profit des salariés non-cadres.

Le présent accord laisse les entreprises libres de souscrire auprès de l'opérateur de leur choix un contrat de prévoyance conforme aux obligations qu'il fixe.

Avenant : Accord du 30 septembre 2022 relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (« Pro-A »)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En réponse aux exigences de l'[article L. 6324-3 du code du travail](#), le présent accord a pour objet de définir la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, ainsi que de préciser les conditions de financement et de mise en œuvre de la « Pro-A » dans les entreprises de la branche.

Les certifications associées aux formations suivies dans le cadre de la « Pro-A » peuvent être de différentes nature. Il peut s'agir :

- d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification à finalité professionnelle enregistré (e) au RNCP ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche [\(1\)](#) ;
- ou encore du socle de connaissances et de compétences (ex : CLéA et CLéA Numérique).

Pour la branche de l'industrie et des services nautiques, la liste complète et limitative des certifications éligibles figure en annexe du présent accord. Elle sera examinée chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et sera mise à jour, le cas échéant, par avenant au présent accord.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

ART. 2

Sous réserve qu'ils n'aient déjà atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence, le bénéfice de la « Pro-A » est ouverte aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée ou en contrat unique d'insertion à durée indéterminée, notamment à ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, ainsi qu'aux salariés placés en position d'activité partielle.

**ART.
3**

L'employeur comme le salarié peut être à l'initiative d'un parcours de reconversion ou de formation par l'alternance. L'employeur peut notamment en prendre l'initiative dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Le salarié qui entend profiter du dispositif « Pro-A » doit en exprimer la demande à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception.

- Contrat

Le contrat de travail du salarié bénéficiaire d'une formation dans le cadre de la « Pro-A » doit faire l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet du parcours certifiant. Cet avenant est disponible en ligne sur le site de l'Opco 2i (<https://www.opco2i.fr/formation-et-financement/promotion-par-lalternance-pro-a/>), opérateur de compétence en charge de la branche de l'industrie et des services nautiques. Une fois signé par le salarié et l'employeur, cet avenant doit être retourné au service compétent de l'Opco 2i qui en enregistre le dépôt.

- Durée

La durée de la période de reconversion ou de promotion par l'alternance doit être comprise entre six et 12 mois.

Cette période peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la formation associée à l'obtention d'une qualification (CQP, diplôme ou titre professionnel) l'exige. [\(1\)](#)

Elle peut également être allongée jusqu'à 24 mois lorsque le salarié est âgé d'au moins 45 ans ou lorsque le salarié a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue.

Elle peut enfin être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, afin de compléter leur formation initiale.

La durée des actions de formation doit quant à elle être comprise au minimum entre 15 % et 25 % de la durée totale de la période de reconversion ou promotion par l'alternance, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les durées mentionnées ci-dessus ne sont pas applicables aux actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

- Organisation de la formation

Les actions de formation se déroulent en principe durant les heures de travail. Dès lors que c'est le cas, elles sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du forfait annuel en heures ou en jours pour les salariés concernés. Cet accord doit être formalisé par écrit. Le salarié peut le dénoncer dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion. Dans ce cas, la rémunération n'est pas maintenue par l'employeur.

- Protection

Le salarié en formation continue à bénéficier de toutes les prestations de la sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

*(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail.
(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)*

**ART.
4**

Pour chaque salarié en contrat de reconversion ou de promotion par l'alternance, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Un tuteur ne peut superviser plus de 3 (trois) alternants simultanément.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat (pour deux alternants simultanés au plus) dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

**ART.
5**

L'Opco 2i prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques (liés aux actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, hors frais de certification) ainsi que des frais de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'un parcours de « Pro-A ».

Il peut éventuellement prendre en charge la rémunération du salarié en reconversion ou en promotion par alternance dans la limite du coût horaire du Smic.

**ART.
6**

Cet accord s'applique aux entreprises rentrant dans le champ défini à l'[article 1er](#) de la convention collective des industries et services nautiques du 13 octobre 2020.

ART.
7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
8

Les partenaires conviennent d'accompagner le dépôt du texte d'une demande d'extension adressée au ministre en charge du travail.

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.
9

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment dans les conditions réglementaires en vigueur. Il peut être révisé par avenant dans les mêmes conditions qu'il a été conclu.

ART.
10

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.

La filière nautique est entrée dans une période d'importantes transformations. Sous l'influence du numérique, dont les outils sont de plus en plus intégrés aux tâches traditionnelles des métiers du secteur, et du fait des nouvelles exigences de la transition écologique, les produits et méthodes de productions se transforment et génèrent un besoin accru de personnel qualifié. Alors que les employeurs du secteur peinent à trouver des profils répondant à leurs besoins, la formation et la promotion interne sont devenues un enjeu essentiel pour nombre d'entreprises du nautisme.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie et des services nautiques sont convenus, par le présent accord, de permettre le recours au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance, dit « Pro-A ». Issu des dispositions de la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ce dispositif de formation en alternance, qui associe le suivi d'enseignements théoriques et l'acquisition d'un savoir-faire pratique en entreprise, vise à permettre aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Outil de réorientation ou de promotion pour le salarié, la « Pro-A » permet aux employeurs de prévenir l'obsolescence des compétences et de pourvoir aux nouveaux besoins de l'entreprise en favorisant l'évolution des salariés à l'intérieur de l'entreprise.

Diplômes :

- CAP charpentier de Marine (RNCP 28034) ;
- BP charpentier de Marine (RNCP 4750) ;
- CAP réparation et entretien des embarcations de plaisance (RNCP 4937) ;
- BAC PRO maintenance nautique (RNCP 5860) ;
- BTS Conception et industrialisation en construction navale (RNCP 35459) ;
- licence Pro : métiers de l'industrie : industrie navale et maritime (RNCP 29798) ;
- *diplôme de compétence en langue français professionnel de premier niveau (RS 5455)* [\(1\)](#).

Titres Professionnels pour la sauvegarde de vos savoir-faire :

- agent de maintenance de marine de plaisance (RNCP 35190) ;
- mécanicien réparateur en marine de plaisance (RNCP 35179) ;
- constructeur aménageur nautique bois et composites (RNCP 34285).

Titre à finalité professionnelle :

- technico-commercial nautique (RNCP 13063) INB ;
- charpentier de marine bois (RNCP 34325) SKOL AR MOR.

Titres professionnels « interprofessionnels » :

- menuisier agenceur (RNCP 27124) ;
- technicien d'études en menuiserie d'agencement (RNCP 28291) ;
- menuisier de fabrication Bois et dérivés (RNCP 28291) ;
- stratifieur multi procédés en matériaux composites (RNCP 35229) ;
- technicien de matériaux composites (RNCP 35192) ;
- sellier garnisseur (RNCP 34499) ;
- peintre industriel (RNCP 34684) ;
- soudeur assembleur industriel (RNCP 34502) ;
- tuyauteur industriel (RNCP 34612).

CQP de branche (sous réserve de leur inscription prochaine au RNCP) :

- CQP agent de maintenance et de services ;
- CQP mécanicien nautique ;
- CQP menuisier d'agencement nautique ;
- CQP menuisier de fabrication nautique ;
- CQP ouvrier matériaux composites ;
- CQP sellier nautique ;
- CQP ouvrier voilier.

(1) Les termes « Diplôme de Compétence en Langue Français Professionnel de premier niveau (RS 5455) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

Avenant : Avenant du 10 juillet 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

Source officielle Légifrance

ART.

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord permet de mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, ci-après « APLD-R », par la voie d'un document unilatéral élaboré par l'employeur au niveau de l'établissement ou de l'entreprise et soumis pour homologation à l'autorité administrative.

ART. 1er

Le document précise, dans le respect des dispositions du présent accord, les conditions de recours à l'APLD-R. Il est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, s'il existe.

Il comporte :

- 1° En préambule, un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, justifiant une baisse durable d'activité, ainsi que les perspectives d'activité garantissant leur pérennité et leurs besoins de développement des compétences au regard de ces perspectives ;
- 2° La date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD-R ;
- 3° Le périmètre des établissements, des activités et salariés auxquels s'applique le dispositif ;
- 4° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;
- 5° Les modalités d'indemnisation des salariés en APLD-R ;
- 6° Les conséquences de l'entrée dans le dispositif ;
- 7° Les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi ;
- 8° Les engagements souscrits en matière de formation professionnelle ;
- 9° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif.

Sur la base du principe de solidarité et, dans le respect des prérogatives des organes de direction, d'administration et de surveillance de l'entreprise, le document peut prévoir les conditions dans lesquelles les organes de direction peuvent fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés placés en APLD-R.

(1) L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles 1er et 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond dans la mesure où le diagnostic prévu dans le document unilatéral de chaque entreprise doit non seulement prévoir les perspectives d'activité démontrant la pérennité de son activité ainsi que les actions précises à engager pour concrétiser de telles perspectives. Il incombe à l'employeur de définir des actions concrètes et cohérentes au regard des perspectives identifiées.

(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

1° Diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe

Le préambule du document comprend un diagnostic sur la situation et les perspectives économiques de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe auquel il s'applique. La situation économique doit démontrer une baisse durable d'activité, ainsi que les perspectives garantissant la pérennité de l'entreprise et son besoin de développement des compétences, au regard de ces perspectives.

Ce diagnostic s'appuie dans la mesure du possible sur des éléments objectivables et peut être notamment élaboré à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales. Si les indicateurs disponibles ne permettent pas de représenter fidèlement la situation de l'entreprise, l'employeur justifie la nécessité du recours à l'APLD-R par tous les moyens à sa disposition.

Ce diagnostic est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 1er.

2° Date de début et durée d'application de l'APLD-R

Le document indique la date de début et la durée d'application de l'APLD-R dans l'établissement ou l'entreprise.

La date de début est comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative, et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande. Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre du document établi par l'employeur pour l'entreprise ou le groupe.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 18 mois d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une période de référence d'application du dispositif de 24 mois consécutifs à compter de la date de début déterminée par l'employeur.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent et des dispositions de l'article 3 du présent accord.

3° Périmètre des établissements, des activités et salariés concernés

Le document définit le périmètre des établissements, des activités et salariés auxquels s'applique le dispositif.

L'APLD-R peut s'appliquer à une entreprise, un établissement, ou une partie d'établissement tel un atelier, une unité de production, un service ou une équipe. L'application à une partie d'établissement doit s'appuyer sur le diagnostic visé au 1° de l'article 2. L'employeur veillera à l'équité de traitement entre collaborateurs de compétence équivalente et placés en APLD-R au sein des activités concernées.

Un délai de prévenance minimum de 5 jours ouvrés est respecté avant la mise en place effective du dispositif, et avant toute modification de programmation indicative des variations d'horaire ou fin du dispositif. Ce délai de prévenance pourra exceptionnellement être réduit à 3 jours avec une information du CSE et organisations syndicales représentatives dans des cas précisés par le document unilatéral ou l'accord d'entreprise.

Le dispositif d'APLD-R ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'[article L. 5122-1 du code du travail](#). Il peut néanmoins s'appliquer concomitamment au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'[article R. 5122-1 du même code](#), et à condition que les 2 dispositifs ne portent pas sur les mêmes salariés.

Conformément aux dispositions du [décret n° 2025-338 du 14 avril 2025](#), l'activité partielle de longue durée rebond a pour but de prévenir le licenciement économique des salariés compris dans le périmètre de l'accord collectif ou du document.

4° Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le document détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise. Cette réduction ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

Dans des cas exceptionnels résultant de la situation économique particulière de l'établissement ou de l'entreprise, indiquée comme telle dans le document élaboré par l'employeur et sous réserve de l'autorisation de l'autorité administrative, la réduction maximale de l'horaire de travail peut être portée à 50 % maximum de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral ou l'accord d'entreprise. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. En conséquence, il est possible sur la durée d'application du dispositif d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect des plafonds définis aux alinéas précédents.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

5° Modalités d'indemnisation des salariés en APLD-R

Le document définit les modalités d'indemnisation des salariés placés en APLD-R.

Le salarié placé en APLD-R reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, répondant aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sans pouvoir être inférieure au plancher défini par ces dispositions.

Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Pour limiter l'impact d'une éventuelle fluctuation du taux de réduction de l'activité sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'activité réduite et de la rémunération versée au salarié peut être mis en place, sur la durée d'application du dispositif, sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée intervienne au terme de la période de référence si nécessaire. [\(2\)](#)

6° Conséquences de l'entrée dans le dispositif d'APLD-R

Dans le cadre du dispositif d'activité réduite, le document indique que sont garantis :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- le bénéfice de la couverture santé et prévoyance dans les conditions prévues par les régimes souscrits ;
- l'assimilation des heures chômées à un temps de présence pour la détermination de l'ancienneté.

7° Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Il indique les modalités d'information (par tout moyen) des salariés inclus dans le dispositif d'APLD-R sur les engagements souscrits en matière d'emploi.

Les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par l'application du dispositif d'activité réduite. Les employeurs sont encouragés à en étendre le bénéfice à d'autres salariés en fonction de la situation et des capacités de l'entreprise.

Les engagements s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie au 2° de l'article 2.

8° Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document détermine les engagements en matière de formation professionnelle. Il indique les modalités d'information (par tout moyen) des salariés inclus dans le périmètre du dispositif d'APLD-R sur les engagements souscrits en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des compétences et des emplois dans la branche, ainsi qu'au développement des compétences, qui offriront les meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Aussi, les engagements souscrits s'inscrivent dans la volonté de préparer au mieux les salariés à la relance de l'activité et aux exigences futures du système économique.

Les actions concourant au développement des compétences sont celles visées à l'[article L. 6313-1 du code du travail](#), notamment les actions de formation, les bilans de compétences et les actions permettant la validation des acquis de l'expérience. L'employeur détermine la liste de ces actions et précise leurs modalités de financement.

Les actions sont financées dans les conditions de droit commun, selon les dispositifs mobilisés.

Les formations peuvent notamment avoir pour objet de renforcer la polyvalence des salariés, de former ceux-ci aux métiers en tension dans la branche, ou de les préparer aux métiers d'avenir, notamment en lien avec la révolution numérique ou la transition écologique. Pourront être visés des dispositifs pédagogiques visant la transmission des savoirs et des compétences, par le développement du tutorat et de la polyvalence.

Les actions de formation professionnelle seront accessibles en premier lieu aux salariés concernés par l'APLD-R. Ces salariés conservent leurs droits à la formation et devront être intégrés au plan de développement des compétences défini dans l'entreprise.

Un entretien est systématiquement proposé aux salariés susvisés ayant suivi une formation qualifiante afin de permettre un retour d'expérience et un échange sur les nouvelles compétences acquises. Cet entretien doit intervenir dans un délai raisonnable à l'issue de la formation.

Les actions pourront aussi contribuer à améliorer les conditions de formation de l'ensemble des salariés, avec une attention particulière pour les personnels les moins qualifiés ou réalisant une reconversion dans l'entreprise ou dans les entreprises de la branche.

Les engagements en matière de formation professionnelle s'appliquent pendant la durée de l'application du dispositif d'APLD-R dans l'établissement ou l'entreprise.

9° Modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif

Le document détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD-R, et de suivi des engagements fixés.

Les informations transmises portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe au moins tous les 2 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concernés sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

(1) L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles 1er et 6 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond dans la mesure où le diagnostic prévu dans le document unilatéral de chaque entreprise doit non seulement prévoir les perspectives d'activité démontrant la pérennité de son activité ainsi que les actions précises à engager pour concrétiser de telles perspectives. Il incombe à l'employeur de définir des actions concrètes et cohérentes au regard des perspectives identifiées.

(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 2-5° est exclu de l'extension dans la mesure où l'employeur n'a pas la faculté de lisser le montant de l'indemnité d'APLD-R au cours du temps. Le versement de l'indemnité d'APLD-R doit intervenir à la date normale de paie en fonction des heures effectivement chômées pour la période considérée. Aucune régularisation de l'indemnité ne peut intervenir a posteriori en raison d'une modification des

ART.
3

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'[article R. 5122-26 du code du travail](#). Cette demande est accompagnée du document et de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

La décision d'homologation vaut autorisation de placement en APLD-R pour une durée de 6 mois. Pour reconduire le dispositif pour une nouvelle durée de 6 mois, l'employeur adresse avant la fin de cette échéance une demande, accompagnée du bilan portant sur le respect de la réduction de l'horaire maximale de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé justifiant la baisse d'activité durable et présentant des perspectives de reprise d'activité de l'établissement ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion du CSE, s'il existe, qui est informé et consulté dans les mêmes conditions que pour la première demande d'homologation. (1).

Tout document adaptant le document unilatéral ou accord d'entreprise, pour modification, fait l'objet de la procédure d'homologation visée par le présent article.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles 13 et 19 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond dans la mesure où il incombe à l'employeur de transmettre à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle à la fin de chaque autorisation de placement en APLD rebond. Une telle transmission est exigée même en l'absence de demande de renouvellement. Lorsque l'employeur souhaite renouveler son autorisation de placement en APLD rebond, le bilan prévu à l'article 14 du décret n° 2025-338 se substitue à celui prévu par l'article 13 du même décret. En outre, un bilan et un diagnostic actualisé concernant les perspectives d'activité est exigé à l'échéance de la durée d'application du dispositif conformément à l'article 19 du décret susvisé.
(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)*

ART.
4

Le présent accord s'applique aux entreprises rentrant dans le champ d'application défini à l'article 1er de la convention collective de l'industrie et des services nautiques du 13 octobre 2020 (IDCC 3236) et qui mettent en place le dispositif d'APLD-R sur la base d'un document élaboré par l'employeur pris en application du présent accord.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'[article L. 2222-1 du code du travail](#).

ART.
5

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expirera le 28 février 2028. Il couvre ainsi les documents transmis à l'autorité administrative pour homologation, au plus tard le 28 février 2026.

Tout document adaptant le document élaboré en application du présent accord pourra être transmis à l'autorité administrative pour homologation après la date du 28 février 2026, et dans le respect de la durée d'application de l'APLD-R fixée à l'article 2-2° du présent accord.

ART.
6

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.
7

Le présent accord peut être révisé à tout moment dans les conditions réglementaires en vigueur.

ART.
8

Le suivi du présent accord est confié à la CPPNI. Des bilans intermédiaires et un bilan final seront présentés. Dans ce but, les accords, dans leur version publiée au Journal officiel, ou décisions unilatérales d'employeur, sont transmis à la fédération des industries nautiques à l'adresse info@fin.fr.

ART.
9

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'[article L. 2232-10 du code du travail](#).

Dans un contexte économique qui se durcit, le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, ci-après « APLD-R », permet d'adapter les principes du mécanisme d'APLD mis en place lors de la crise sanitaire, par la [loi n° 2020-734 du 17 juin 2020](#).

Le nouveau dispositif d'APLD-R est une réponse à la dégradation de la conjoncture économique, ainsi qu'à l'augmentation du volume de restructurations et de défaillances d'entreprises constatées et la relance de l'activité. L'APLD-R vise à accompagner les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Elle assure une aide au maintien dans l'emploi des salariés avec une implication forte de formation, afin de répondre à l'impératif de prévention des licenciements économiques. La nature de ce dispositif et les éventuels implications pour les salariés concernés, la mise en œuvre de ce dispositif peut être guidée par le principe de solidarité entre les salariés.

Après l'embellie post-Covid, la filière nautique française subit un net ralentissement d'activité sur les deux dernières années. Les immatriculations de bateaux neufs sur le marché national ont connu un repli marqué d'environ – 23 % sur la saison 2023-2024 par rapport à l'année précédente, ce qui représente une baisse de – 25,5 % par rapport au niveau de référence d'avant crise (2018-2019). Sur les 8 premiers mois de la période 2024-2025 (septembre à avril), on observe une baisse de – 16,9 % par rapport à N – 1 (source DGAMPA). Cette contraction ramène le volume de ventes de bateaux neufs sous le seuil des 10 000 unités annuelles, une première depuis 20 ans, alors qu'il dépassait 25 000 unités au milieu des années 2000. De même, la production nationale de bateaux de plaisance a chuté brutalement : environ 8 377 bateaux (voiliers et bateaux à moteur) ont été produits en 2023-2024, soit un recul de – 35 % sur un an. Cette baisse d'activité touche en premier lieu les constructeurs (chantiers navals) et, par ricochet, l'ensemble des acteurs de la branche, dans un contexte de ralentissement généralisé de la demande. Notons que l'export qui absorbe près de 80 % de la production française n'a pas complètement compensé la faiblesse du marché intérieur, le nombre de bateaux destinés aux marchés internationaux ayant lui aussi diminué d'environ – 12 % en volume sur la période.

Plusieurs facteurs éclairent cette baisse d'activité. D'une part, l'emballlement de la demande post-Covid arrivant à son terme a laissé place à un retour vers la normale du marché : après les années exceptionnellement fastes de 2020-2022 pour le nautisme, une correction était attendue. D'autre part, le contexte macroéconomique a pesé sur le pouvoir d'achat des plaisanciers : la forte inflation des prix des bateaux, des matériaux et de l'énergie, couplée à des taux d'intérêt élevés, a freiné les projets d'achat. Enfin, les inquiétudes géopolitiques et incertitudes économiques globales incitent les consommateurs à différer les dépenses de loisir coûteuses. L'ensemble de ces éléments contribue à un net ralentissement de la filière sur 2023-2024. Aux États-Unis, les ventes de bateaux à moteur neufs ont décliné d'environ – 6,8 % en 2023 (176 643 unités vendues), sous l'effet de pressions économiques comparables. À l'échelle globale, on observe en 2023-2024 un essoufflement de la demande lié au contexte inflationniste et au durcissement des conditions financières. La France, en tant que leader mondial de la construction des bateaux de plaisance n'échappe donc pas à ce cycle de baisse, bien que sa spécialisation dans les marchés de niche à forte valeur ajoutée (voiliers de grande taille, multicoques, etc.) puisse atténuer en partie l'impact sur l'activité en valeur.

Face à ce retournement de conjoncture, les perspectives d'activité à court-moyen terme restent incertaines, mais la filière nautique française active plusieurs leviers pour préserver sa compétitivité et préparer le rebond. Les années 2025 et 2026 s'annoncent complexes pour les industriels du nautisme, dans un environnement économique dégradé (ralentissement généralisé, inflation durable, climat géopolitique tendu). Néanmoins, les professionnels demeurent confiants dans les fondamentaux du marché et l'attrait du grand public pour la plaisance. Dans ce contexte, la stratégie collective vise à gérer le creux d'activité tout en préparant la reprise, afin d'éviter les pertes de capacité industrielle, de compétences humaines qualifiées et de parts de marché.

Un premier levier important consiste à préserver les compétences durant la phase de ralentissement, de manière à pouvoir répondre efficacement à la demande quand elle repartira. C'est tout l'objet de la mise en place d'un accord de branche APLD-R négocié avec les partenaires sociaux. Ce dispositif d'activité partielle prolongée permet aux entreprises de maintenir leurs salariés en emploi malgré la baisse temporaire de charge de travail, avec un soutien public partiel. Cet accord vise à éviter la perte de savoir-faire et les licenciements économiques, dans un secteur où les métiers sont hautement spécialisés. En gardant intactes les équipes et compétences clés, les entreprises pourront redémarrer rapidement lorsque la conjoncture s'améliorera, sans subir les tensions de recrutement ou les délais de formation qui pénaliseraient la reprise. L'APLD-R s'inscrit donc comme un outil de compétitivité défensive, au même titre que d'autres mesures d'accompagnement, en apportant de la flexibilité dans l'organisation du travail face à une demande fluctuante.

Parallèlement, la filière actionne des leviers offensifs axés sur l'innovation, la diversification et la montée en gamme. Consciente que le marché évolue, l'industrie adapte son offre de produits et services pour stimuler une nouvelle demande. La transition écologique est devenue un axe central de compétitivité : les chantiers investissent dans le développement de bateaux à motorisation électrique ou hybride, moins émetteurs de CO₂, ainsi que dans l'allègement des structures et l'utilisation de matériaux plus verts. Ces innovations répondent aux attentes croissantes en matière d'environnement tout en ouvrant de nouveaux marchés de niche. De même, des solutions sont recherchées pour réduire l'empreinte environnementale sur tout le cycle de vie du bateau (éco-conception, filières de déconstruction/recyclage), soutenues par les pouvoirs publics et la réglementation européenne naissante sur le sujet. L'industrie nautique française se positionne en leader de la transition environnementale de la filière. Elle est à l'origine de la construction d'une méthodologie internationale d'analyse de cycle de vie des bateaux de plaisance. Elle est également la première à avoir développé une filière de déconstruction des bateaux de plaisance en fin de vie dans le cadre de la responsabilité élargie des producteurs (REP). Convaincue que dans l'avenir la performance environnementale des bateaux constituera un élément essentiel de compétitivité et de pérennité des entreprises du secteur, l'industrie nautique française s'investit pleinement dans l'innovation des matériaux et la décarbonation des systèmes de propulsion. La numérisation de la filière se poursuit également : adoption d'outils numériques pour la conception, automatisation ou encore intégration d'électronique et d'objets connectés à bord pour enrichir l'expérience utilisateur. Ces avancées technologiques visent à gagner en compétitivité et en qualité, conditions nécessaires pour rester compétitifs face à la concurrence internationale.

La dimension humaine est un enjeu central pour la filière nautique française, confrontée à la fois à des évolutions technologiques rapides, à des difficultés de recrutement persistantes et à une nécessaire modernisation industrielle. Le secteur dans son ensemble représente environ 42 800 emplois en France (chiffres 2024), dont près de 16 200 emplois industriels (construction et équipement) un effectif en croissance de + 9 % sur un an grâce à la dynamique post-Covid. Ces emplois se répartissent sur un grand nombre de métiers spécialisés (30 à 35 métiers différents identifiés), couvrant aussi bien la production (opérateurs composite, électriciens, mécaniciens, menuisiers, etc.) que les services (maintenance,

location, vente, convoyage, etc.). Or, la filière éprouve des difficultés croissantes à recruter la main d'œuvre qualifiée dont elle a besoin pour assurer le renouvellement et le développement de ces compétences clés. D'après une enquête menée en 2024, 78 % des entreprises du nautisme déclarent rencontrer des difficultés de recrutement sur ces profils spécialisés. Cette situation de pénurie de main d'œuvre qualifiée risque de freiner la compétitivité du secteur si elle n'est pas adressée, d'où l'importance de politiques proactives en matière de formation et de gestion des compétences.

Les besoins en compétences évoluent en outre sous l'effet des mutations technologiques et de la transformation industrielle en cours. Les bateaux modernes intègrent de plus en plus d'électronique embarquée, de systèmes informatiques et d'équipements de confort sophistiqués. Cela a pour conséquence de transformer les métiers techniques traditionnels par l'ajout de nouvelles compétences. Les chantiers recherchent ainsi des profils capables d'installer, programmer et maintenir ces nouvelles générations d'équipements. De même, les avancées dans les matériaux composites et les procédés (injection, infusion, impression 3D de pièces) requièrent des compétences actualisées en fabrication numérique, en chimie des matériaux et en contrôle qualité. La personnalisation accrue des unités vendues, notamment sur les plus grandes unités, consistant à adapter l'aménagement ou les options d'un bateau exige des salariés polyvalents, capables de passer d'un projet à l'autre et de proposer des solutions sur mesure. Ainsi, au-delà des savoir-faire manuels pointus qui restent indispensables, de nouvelles compétences transversales en numérique, en gestion de projet et en innovation doivent être intégrées par les équipes.

Afin de relever ces défis, la branche professionnelle de l'industrie et des services nautiques met en œuvre plusieurs initiatives visant à promouvoir l'emploi et à développer les compétences des salariés. Sous l'égide de la branche professionnelle et de la FIN et avec le soutien d'OPCO 2i, la campagne « L'Équipe Nautique Recrute », vise à promouvoir les métiers et formations du secteur nautique. Elle cible les jeunes, les adultes en reconversion et les demandeurs d'emploi, en mettant en avant les opportunités de carrière et la passion liées aux métiers du nautisme. Dans le cadre de cette politique, la branche professionnelle met en œuvre une stratégie ambitieuse de développement des compétences, articulée autour de trois objectifs principaux. Premièrement, l'actualisation des référentiels de compétences permet d'intégrer les compétences émergentes et de répondre aux évolutions technologiques, garantissant ainsi une adéquation avec les besoins du marché du travail. Deuxièmement, la promotion de l'apprentissage se traduit par le développement de formations en alternance, telles que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, facilitant l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes en reconversion, tout en répondant aux besoins en recrutement des entreprises du secteur. Troisièmement, le renforcement de la formation continue vise à permettre aux salariés en poste d'acquérir de nouvelles qualifications et de s'adapter aux évolutions de leur métier, favorisant ainsi leur maintien dans l'emploi.

Notamment, six certifications professionnelles de la branche sont enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et sont éligibles à l'apprentissage. Ces certifications, reconnues au niveau national, visent un niveau de qualification permettant la poursuite d'études, offrant ainsi aux apprenants une progression dans leur parcours professionnel. La rénovation de ces certifications contribue également à l'adaptation et au développement des compétences des salariés, en favorisant leur polyvalence et leur montée en compétences, répondant ainsi aux besoins évolutifs des entreprises du secteur.

Cette politique de branche vise à anticiper les transformations du secteur nautique et à assurer la montée en compétences des professionnels, contribuant ainsi à la compétitivité et à la pérennité des entreprises.

Dans le cadre de l'accord de branche APLD-R, la branche professionnelle de l'industrie et des services nautiques encourage les entreprises, y compris les très petites entreprises (TPE), à profiter des périodes de ralentissement d'activité pour réfléchir à la gestion de leurs emplois et à la montée en compétences de leurs salariés. Cette démarche vise à anticiper les évolutions du secteur et à renforcer la polyvalence des équipes. Ce pari sur les compétences vise à ce que, lors du redémarrage économique, les entreprises disposent d'un personnel qualifié immédiatement opérationnel sur les nouveaux marchés (bateaux électriques, services connectés, etc.). En sécurisant les emplois tout en développant les savoir-faire, la filière nautique cherche à transformer la contrainte conjoncturelle actuelle en investissement pour l'avenir. C'est un enjeu crucial : la capacité du secteur à innover et à se transformer dépendra largement de son capital humain. Maintenir et développer ce capital, malgré les tensions et les mutations en cours, est la condition sine qua non pour que la plaisance française conserve son leadership mondial dans les années à venir. Afin d'assurer la montée en compétences des salariés placés en APLD-R ces derniers bénéficieront de formations adaptées à la profession exercée.

Ainsi, alors que le contexte économique actuel est aussi incertain qu'instable pour les entreprises de la branche, les défaillances et les restructurations constituent une préoccupation majeure à laquelle les représentants des salariés et des employeurs ont décidé de faire face en se saisissant du dispositif d'APLD-R mis en place par la [loi n° 2025-127 du 14 février 2025](#) et par le [décret n° 2025-338 du 14 avril 2025](#). L'objet du présent accord, pour éviter les licenciements économiques et préserver l'emploi et les savoir-faire dans la filière, est de permettre aux entreprises de la branche de mettre en place l'APLD-R à partir d'un document unilatéral homologué, et de fixer le contenu dudit document, permettant aux salariés de bénéficier du dispositif.

Il est rappelé que le présent accord joue un rôle supplétif en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe et que la mise en place de l'APLD-R par la voie de la négociation d'entreprise est privilégiée. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours qui doivent se poursuivre loyalement. De plus, les signataires rappellent leur volonté de favoriser un dialogue social de qualité. Ils souhaitent ainsi que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'entreprise.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 28 février 2028. En effet, l'activité pourrait connaître des fluctuations nécessitant la mise en œuvre de l'APLD-R selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 28 février 2028, les signataires permettent à l'accord de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au plus tard le 28 février 2026 et ce, quelle que soit leur durée et leur date de mise en œuvre.

SECTION 18

Avenant : Accord du 4 mars 2026 relatif aux mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Cet accord s'applique aux entreprises rentrant dans le champ défini à l'article 1er de la convention collective des industries et services nautiques du 13 octobre 2020.

1° Actions de formation professionnelle

Les mesures de formation professionnelle continue prévues par le présent accord ont pour finalité de :

- accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de formations favorisant le maintien dans l'emploi, en portant une attention particulière aux salariés les plus fragiles et aux postes critiques, qu'ils relèvent de l'industrie ou des services ;
- prioriser la formation des personnes en reconversion ou des débutants, afin qu'elles acquièrent les compétences professionnelles, les processus opérationnels et les savoir-faire spécifiques nécessaires à leurs fonctions ;
- renforcer l'employabilité et développer les compétences et qualifications des salariés, notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes, adaptées aux besoins variés de la filière ;
- permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leurs fonctions et aux transformations des métiers, qu'elles soient technologiques et organisationnelles ;
- développer les compétences techniques, technologiques et relationnelles des salariés, afin de répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises et faciliter l'accès à de nouvelles fonctions ;
- accompagner les entreprises dans la transmission et la préservation des savoir-faire, en qualifiant les nouvelles recrues et en mobilisant les salariés expérimentés, afin de répondre aux enjeux liés au vieillissement des effectifs et à la continuité des compétences critiques.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- sécuriser les parcours professionnels et assurer l'employabilité des salariés afin de favoriser la stabilité et la progression professionnelle des collaborateurs en leur permettant d'acquérir et de maintenir les compétences essentielles à leurs fonctions, dans un contexte d'évolution constante des métiers et des technologies ;
- développer les compétences et favoriser la mobilité interne pour encourager le transfert des savoir-faire et des compétences au sein des entreprises pour faciliter les évolutions de postes, la polyvalence et la mobilité interne, tout en valorisant les parcours professionnels des salariés ;
- former aux process innovants et aux évolutions technologiques dans le but d'accompagner les salariés dans la maîtrise des nouvelles méthodes de travail, des outils et des innovations produits ou services afin de maintenir la compétitivité et la performance des entreprises ;
- permettre l'accès aux certifications et qualifications professionnelles pour soutenir les salariés dans l'obtention des certifications reconnues par la branche et des qualifications adaptées aux besoins de l'entreprise, afin de renforcer la valeur professionnelle et la reconnaissance des compétences ;
- accompagner les managers dans la gestion et le développement de leurs équipes afin de renforcer les compétences managériales pour améliorer l'organisation du travail, la motivation et l'engagement des équipes, ainsi que la transmission efficace des savoir-faire ;
- anticiper les tensions et les besoins en main-d'œuvre qualifiée en identifiant les métiers en tension et développant des actions de formation ciblées pour prévenir les risques de pénurie, garantir la continuité des compétences et répondre aux besoins stratégiques des entreprises ;
- favoriser la transversalité et les compétences transversales par le développement des compétences générales nécessaires à la performance globale des entreprises, telles que la sécurité, la qualité, la relation client et la gestion des projets, en complément des compétences techniques ;
- encourager la formation tout au long de la vie avec la promotion d'un apprentissage continu pour permettre aux salariés de s'adapter aux transformations du secteur et de construire des parcours professionnels durables.

2° Éligibilité au dispositif

Les entreprises concernées relèvent de la convention collective de l'industrie et des services nautiques.

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les publics fragiles dont les compétences acquises peuvent s'avérer éloignées des compétences requises tel que l'illettrisme ou l'illectronisme ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie entreprise ;
- l'accompagnement des salariés seniors dans leur seconde partie de carrière, transmission des savoir-faire critiques, mentorat et tutorat ainsi que l'accompagnement dans la mobilité et reconversion (emplois pénibles) ;
- les salariés qui s'engagent dans une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment lorsqu'elle s'intègre dans le cadre d'une certification de branche ;
- les travailleurs étrangers pour formation langue étrangère (FLE).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- formations techniques cœur de métiers tel que le développement des compétences pour les métiers en tension : mécanicien nautique, technicien de maintenance, menuisier d'agencement, accastilleur, électricien, gréeur, plombier, technico-commercial, opérateur composites, chef de projet, technicien bureau d'études ;
- outils et technologies numériques permettant notamment la maîtrise des outils digitaux et des solutions technologiques applicables aux métiers de la filière ;
- management et développement des équipes pour l'acquisition de compétences managériales, organisation du travail, leadership et gestion des talents ;
- langues et outils informatiques pouvant être des formations aux langues et à l'informatique pour faciliter la communication et l'adaptation aux outils numériques ;
- environnement et développement durable permettant la sensibilisation aux pratiques responsables, à la réglementation environnementale et à la durabilité des activités.

3° Financements de droit commun

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement de droit commun.

Les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche.

En tout état de cause, les règles de prise en charge sont fixées annuellement par le conseil d'administration de l'OPCO 2i.

ART.
3

Le présent accord entrera en vigueur le 12 mars 2026 pour une durée de 2 ans, conformément à l'[article L. 2222-4 du code du travail](#), soit jusqu'au 12 mars 2028.

ART.
4

Le suivi de l'accord sera réalisé dans le cadre de la CPNE au minimum deux fois par an.

ART.
5

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

Dans un contexte économique marqué par des tensions conjoncturelles fortes, les entreprises relevant de la branche de l'industrie et des services nautiques font face à une baisse d'activité, entraînant une diminution de la charge de travail des salariés, et l'exposant à une situation économique critique.

La filière subit les effets combinés de plusieurs facteurs : instabilité politique nationale, fluctuations des politiques commerciales de partenaires internationaux, inflation élevée entraînant une contraction du pouvoir d'achat, ainsi que des variations de la demande affectant l'ensemble des acteurs économiques du secteur et une augmentation considérable des matières premières. Ces éléments fragilisent les entreprises et menacent les emplois, notamment pour les chantiers de constructions de bateaux ainsi que les chantiers de réparation et de maintenance nautique.

Dans l'attente d'une reprise de l'activité, la formation professionnelle constitue un levier essentiel pour préserver l'emploi et maintenir les savoir-faire spécifiques d'une filière industrielle de haute technicité. L'acquisition et le développement des compétences, qu'elles concernent les personnels en poste ou les futurs salariés, représentent un enjeu stratégique majeur pour l'attractivité et la compétitivité du secteur.

Le présent accord, conclu sur le fondement du 3° de l'[article L. 6332-1-3 du code du travail](#), vise à permettre aux entreprises de continuer à bénéficier de financements dédiés à des parcours de formation engagés dans le cadre des mesures d'urgence face à des difficultés économiques conjoncturelles. Il s'inscrit dans une volonté partagée de nourrir la concertation et le dialogue social entre partenaires sociaux au bénéfice de l'emploi régional dans l'industrie et les services nautiques.

À travers ces mesures, les signataires entendent :

- maintenir l'attractivité de la branche sur l'ensemble de son périmètre territorial et dans le champ de la convention collective de l'industrie et des services nautiques ;
- défendre l'emploi en mobilisant la formation professionnelle pour préserver, sauvegarder et développer les compétences, qualifications et savoir-faire des salariés ;
- anticiper la reprise en valorisant les périodes de sous-activité pour intégrer les évolutions des métiers et préparer l'essor des nouvelles technologies ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus exposés, en privilégiant autant que possible les formations certifiantes de branche.

Par cet accord, les parties réaffirment leur engagement commun à soutenir, par des mesures concrètes et urgentes, la pérennité des entreprises et la préservation de l'emploi dans l'industrie et les services nautiques. Afin d'assurer ces engagements, les CSE, lorsqu'ils existent, seront informés du bénéfice du dispositif de mesures d'urgence.

Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de l'industrie et des services nautiques a été partagé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- 37 % des entreprises déclarent une baisse d'activité en 2024, ce qui représente 70 % des salariés de la branche ;
- 60 % des entreprises subissent une baisse moyenne de leur chiffre d'affaires de 25 % sur l'année 2024 ;
- les entreprises de moins de 11 salariés et celles de plus de 300 salariés sont celles qui subissent le plus une baisse d'activité ;
- en 2024, 16 % des entreprises ont été contraintes de procéder à un ralentissement ou un arrêt d'activité ce qui représente 63 % des salariés de la branche ;
- sur la période de 2023 à 2024, 32 % des entreprises rencontrent des difficultés en matière de recrutement notamment lié à un manque de qualifications techniques et une pénurie de mains-d'œuvre ;
- 14 % des entreprises, représentant 51 % des salariés de la branche, prévoient un ralentissement ou un arrêt des activités pour l'année 2025 ;
- la mise en place, dès 2025, du dispositif de mesures d'urgence est anticipée par 25 % des entreprises et par 37 % des entreprises pour 2026 ce qui concernerait 62 % des salariés de la branche dans le but de les former sur des formations techniques ;
- les entreprises de plus de 50 salariés anticipent une augmentation du recours à la formation avec un attrait pour les formations qualifiantes (70 % des intentions de formation).

1. Éléments conjoncturels

L'état des lieux effectué lors de l'enquête auprès des entreprises de la branche fait ressortir les éléments suivants :

- demande en net retrait, consécutive à un contexte économique européen et mondial tendu ;
- un ralentissement des commandes de bateaux neufs ayant un impact sur la production ;
- un impact à l'échelle nationale avec la hausse du coût des matières premières qui impactent le coût des bateaux et de leurs réparations ;
- un impact également à l'échelle internationale à raison des tensions géopolitiques sources d'incertitude ainsi que d'augmentation des coûts complété par des difficultés d'approvisionnement ainsi que des freins à l'achat ;
- une baisse moyenne du chiffre d'affaires de 25 % ;
- l'impact de la conjoncture a conduit 16 % des entreprises de la branche à procéder à des ralentissements et/ou des arrêts de leur activité ce qui concernent 63 % des salariés de la branche ;
- une situation ayant conduit les entreprises de la branche à recourir à des dispositifs de soutien de l'emploi telle que l'activité partielle, ce qui fut le cas pour 45 % des salariés de la branche ;
- par ailleurs, les entreprises de l'industrie et des services nautiques sont confrontées à une tension significative sur le marché du travail, caractérisée par un déficit de candidatures et un déficit de qualifications adaptées aux besoins de la filière. Cette situation engendre des difficultés de recrutement persistantes pour près d'un tiers des entreprises (32 %), avec une intensité accrue sur les métiers techniques considérés en tension.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences pour sécuriser les emplois et anticiper les évolutions techniques alors que ces efforts financiers viennent s'ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du

contexte économique mondial. L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

2. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de l'industrie et des services nautiques, pour rester compétitives sur le marché, doivent également suivre l'évolution des nouvelles technologiques telles qui nécessitent un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences. L'évolution digitale représente un enjeu majeur dans l'évolution des métiers ainsi que le développement de nouvelles propulsions et nouveaux procédés composite dans les constructions des bateaux de plaisance.

Avenant salaires : Avenant du 6 mai 2021 relatif aux salaires minima mensuels au 1er juin 2021

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

À partir du 1er juin 2021, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

I. Salaires minima des ouvriers au 1er juin 2021

(En euros.)

Ouvriers			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
I	1	35	1 554,81
	2	38	1 559,86
II	1	42	1 567,13
	2	47	1 581,16
	3	53	1 601,73
III	1	59	1 622,28
	2	66	1 646,26
	3	75	1 677,09

II. Salaires minima des employés au 1er juin 2021

(En euros.)

Employés			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
I	1	35	1 554,81
	2	38	1 559,86
II	1	42	1 567,13
	2	47	1 581,16
	3	53	1 601,73
III	1	59	1 622,28
	2	66	1 646,26
	3	75	1 677,09

III. Salaires minima des techniciens au 1er juin 2021

(En euros.)

Techniciens			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
IV	1	66	1 646,26
	2	75	1 677,09

IV. Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1er juin 2021

(En euros.)

Techniciens et agents de maîtrise			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
V	1	89	1 725,05
	2	115	1 814,13
VI	1	164	1 982,01
	2	220	2 173,86

V. Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1er juin 2021

(En euros.)

Ingénieurs et cadres		
Niveau	Échelon	Salaire
VII	1	1 974,55
	2	2 155,05

	3	3 210,75
	4	4 467,95

ART.
2 Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties en demandent l'extension auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En raison de son objet, le présent avenant n'appelle pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236).

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Avenant salaires : Avenant du 2 mars 2022 relatif aux salaires minima mensuels au 1er avril 2022

Source officielle Légifrance

À partir du 1er avril 2022, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

I. Salaires minimum des ouvriers au 1er avril 2022

(En euros.)

Ouvriers			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires
I	1	35	1 607,67
	2	38	1 612,90
II	1	42	1 620,41
	2	47	1 630,33
	3	53	1 651,54
III	1	59	1 672,73
	2	66	1 697,46
	3	75	1 729,25

II. Salaires minimum des employés au 1er avril 2022

(En euros.)

Employés			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires
I	1	35	1 607,67
	2	38	1 612,90
II	1	42	1 620,41
	2	47	1 630,33
	3	53	1 651,54
III	1	59	1 672,73
	2	66	1 697,46
	3	75	1 729,25

III. Salaires minimum des techniciens au 1er avril 2022

(En euros.)

Techniciens			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires
IV	1	66	1 697,46
	2	75	1 729,25

IV. Salaires minimum des techniciens et agents de maîtrise au 1er avril 2022

(En euros.)

Techniciens et AM			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires
V	1	89	1 776,80
	2	115	1 868,55
VI	1	164	2 041,47
	2	220	2 239,08

V. Salaires minimum des ingénieurs et cadres au 1er avril 2022

(En euros.)

Ingénieurs et cadres		
Niveaux	Échelons	Salaires
VII	1	2 033,79
	2	2 219,70

	3	3 307,07
	4	4 601,99

ART.
2 Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties en demandent l'extension auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En raison de son objet, le présent avenant n'appelle pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

ART. Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236).

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Entre les organisations soussignées, il est convenu ce qui suit :

Avenant salaires : Avenant n° 2 du 19 septembre 2022 relatif aux salaires minima mensuels au 1er octobre 2022

Source officielle Légifrance

À partir du 1/10/2022, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes.

I. Salaires minimum des ouvriers au 1er octobre 2022

Ouvriers

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coeff.	Salaires
I	1	35	1 678,95
I	2	38	1 684,35
II	1	42	1 692,20
II	2	47	1 702,56
II	3	53	1 724,71
III	1	59	1 746,83
III	2	66	1 772,66
III	3	75	1 790,53

II. Salaires minimum des employés au 1er octobre 2022

Employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coeff.	Salaires
I	1	35	1 678,95
I	2	38	1 684,35
II	1	42	1 692,20
II	2	47	1 702,56
II	3	53	1 724,71
III	1	59	1 746,83
III	2	66	1 772,66
III	3	75	1 790,53

III. Salaires minimum des techniciens au 1er octobre 2022

Techniciens

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coeff.	Salaires
IV	1	66	1 778,74
IV	2	75	1 800,53

IV. Salaires minimum des techniciens et agents de maîtrise au 1er octobre 2022

Techniciens et AM

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coeff.	Salaires
V	1	89	1 847,87
V	2	115	1 937,69
VI	1	164	2 112,92
VI	2	220	2 317,44

V. Salaires minimum des ingénieurs et cadres au 1er octobre 2022

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaires
VII	1	2 104,97
VII	2	2 297,39
VII	3	3 422,82

ART.
3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties en demandent l'extension auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En raison de son objet, le présent avenant n'appelle pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

ART.

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236).

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Entre les organisations soussignées, il est convenu ce qui suit :

Avenant salaires : Avenant du 9 mars 2023 relatif aux salaires minima mensuels au 1er avril 2023

Source officielle Légifrance

ART.
1er

À partir du 1er avril 2023, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes.

I. Salaires minima des ouvriers au 1er avril 2023

(En euros.)

Ouvriers			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires
I	1	35	1 729,32
	2	38	1 734,88
II	1	42	1 742,96
	2	47	1 753,63
	3	53	1 776,45
III	1	59	1 799,24
	2	66	1 825,84
	3	75	1 839,77

II. Salaires minima des employés au 1er avril 2023

(En euros.)

Employés			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires
I	1	35	1 729,32
	2	38	1 734,88
II	1	42	1 742,96
	2	47	1 753,63
	3	53	1 776,45
III	1	59	1 799,24
	2	66	1 825,84
	3	75	1 839,77

III. Salaires minima des techniciens au 1er avril 2023

(En euros.)

Techniciens			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires
IV	1	66	1 832,10
	2	75	1 854,54

IV. Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1er avril 2023

(En euros.)

Techniciens et agents de maîtrise			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires
V	1	89	1 903,31
	2	115	1 995,82
VI	1	164	2 176,31
	2	220	2 366,00

V. Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1er avril 2023

(En euros.)

Ingénieurs et cadres		
Niveaux	Échelons	Salaires
VII	1	2 168,12
	2	2 366,31

	3	3 525,50
	4	4 905,95

ART.
2

Le présent avenant prévoit qu'en cas d'augmentation du Smic et l'application des dispositions prévues au [premier alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail](#), les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette revalorisation.

ART.
3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties en demandent l'extension auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En raison de son objet, le présent avenant n'appelle pas de stipulation spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

ART.

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236).

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Avenant salaires : Avenant du 1er mars 2024 relatif aux salaires minima mensuels

Source officielle Légifrance

ART.
1er

À partir du 1er mars 2024, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

I. Salaires minima des ouvriers au 1er mars 2024

(En euros.)

Ouvriers			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires
I	1	35	1 772,92
	2	38	1 782,94
II	1	42	1 792,98
	2	47	1 803,96
	3	53	1 827,43
III	1	59	1 850,88
	2	66	1 878,24
	3	75	1 892,57

II. Salaires minima des employés au 3 janvier 2024

(En euros.)

Employés			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires
I	1	35	1 772,92
	2	38	1 782,94
II	1	42	1 792,98
	2	47	1 803,96
	3	53	1 827,43
III	1	59	1 850,88
	2	66	1 878,24
	3	75	1 892,57

III. Salaires minima des techniciens au 1er mars 2024

(En euros.)

Techniciens			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires
IV	1	66	1 886,15
	2	75	1 909,25

IV. Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1er mars 2024

(En euros.)

Techniciens et agents de maîtrise			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaires
V	1	89	1 957,93
	2	115	2 053,10
VI	1	164	2 238,77
	2	220	2 433,90

V. Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1er mars 2024

(En euros.)

Ingénieurs et cadres		
Niveau	Échelon	Salaires
VII	1	2 250,51
	2	2 456,23

	3	3 602,14
	4	5 012,61

ART.
2 Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties en demandent l'extension auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En raison de son objet, le présent avenant n'appelle pas de stipulation spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

ART. Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236).

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Avenant salaires : Avenant du 9 décembre 2024 relatif aux salaires minima mensuels au 1er décembre 2024

Source officielle Légifrance

À partir du 1er décembre 2024, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

I. Salaires minima des ouvriers au 1er décembre 2024

(En euros.)

Ouvriers			
Niveau	Échelon	Coef.	Salaires
I	1	35	1 801,80
	2	38	1 818,59
II	1	42	1 828,84
	2	47	1 840,04
	3	53	1 863,98
III	1	59	1 887,90
	2	66	1 915,80
	3	75	1 930,42

II. Salaires minima des employés au 1er décembre 2024

(En euros.)

Employés			
Niveau	Échelon	Coef.	Salaires
I	1	35	1 801,80
	2	38	1 818,59
II	1	42	1 828,84
	2	47	1 840,04
	3	53	1 863,98
III	1	59	1 887,90
	2	66	1 915,80
	3	75	1 930,42

III. Salaires minima des techniciens au 1er décembre 2024

(En euros.)

Techniciens			
Niveau	Échelon	Coef.	Salaires
IV	1	66	1 923,87
	2	75	1 947,43

IV. Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1er décembre 2024

(En euros.)

Techniciens et agents de maîtrise			
Niveau	Échelon	Coef.	Salaires
V	1	89	1 967,72
	2	115	2 063,37
VI	1	164	2 249,96
	2	220	2 446,07

V. Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1er décembre 2024

(En euros.)

Ingénieurs et cadres		
Niveau	Échelon	Salaires
VII	1	2 261,76
	2	2 468,51

	3	3 620,16
	4	5 037,67

ART.
2 Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties en demandent l'extension auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En raison de son objet, le présent avenant n'appelle pas de stipulation spécifique aux entreprises de moins de cinquante salariés.

ART. Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236).

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

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).