

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PERSONNELS DES PORTS DE PLAISANCE DU 8 MARS 2012

IDCC 1182

Brochure 3183

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 10/07/2025

Ports de plaisance

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012</b> .....	3
<b>Accord de réécriture</b> .....	3
<b>Article - Convention collective nationale du 8 mars 2012</b> .....	3
Titre Ier Dispositions générales .....	3
Titre II Droit syndical et liberté d'opinion .....	4
Titre III Conditions d'emploi .....	7
Chapitre Ier Contrat de travail .....	7
Chapitre II Rupture du contrat de travail .....	9
Chapitre III Égalité professionnelle. - Égalité de traitement .....	10
Titre IV Durée du travail .....	10
Chapitre Ier Durée du travail .....	10
Chapitre II Aménagement du temps de travail .....	11
Titre V Congés et suspensions du contrat de travail .....	12
Chapitre Ier Congés et autorisations d'absence .....	12
Article 35 - Chapitre II Travail des dimanches et jours fériés .....	13
Chapitre III Arrêt maladie et maternité .....	13
Titre VI Rémunération .....	13
Titre VII Prévoyance .....	15
Titre VIII Hygiène et sécurité .....	16
<b>Article - Addendum</b> .....	17
<b>Article - Annexe I : Dispositions propres au personnel d'encadrement</b> .....	18
<b>Article - Table de concordance</b> .....	19
<b>Article - Annexe V</b> .....	21
<b>Textes Attachés</b> .....	23
<b>Annexe IV Convention collective nationale du 16 mars 1982</b> .....	23
<b>Avenant n° 32 du 1 octobre 1998 relatif à la formation professionnelle</b> .....	23
<b>Avenant n° 33 du 1er octobre 1998 modifiant des articles de la convention</b> .....	23
<b>Avenant n° 34 du 4 février 1999 relatif à la formation professionnelle</b> .....	24
<b>Avenant n° 42 du 6 décembre 2001 au certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif</b> .....	25
<b>Accord du 25 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b> .....	26
<b>Avenant n° 67 du 14 septembre 2007 relatif aux classifications et à la grille indiciaire (Annexes I C et II)</b> .....	32
<b>Avenant n° 74 du 9 décembre 2009 relatif aux classifications et à la grille indiciaire (Annexes I C et II)</b> .....	33
<b>Accord du 26 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes</b> .....	34
<b>Accord du 27 novembre 2014 relatif aux seniors</b> .....	34
<b>Avenant du 11 mars 2015 relatif à la prime d'ancienneté</b> .....	35
<b>Accord du 19 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle</b> .....	35
<b>Accord du 20 septembre 2016 relatif à la pénibilité</b> .....	41
<b>Accord du 20 septembre 2016 relatif aux frais de santé</b> .....	43
<b>Accord du 8 juin 2017 relatif au cadre sur la pénibilité</b> .....	44
<b>Avenant du 18 octobre 2017 relatif à la nomenclature des emplois</b> .....	47
<b>Accord-cadre du 6 décembre 2017 relatif au travail saisonnier</b> .....	58
<b>Accord-cadre du 20 juin 2018 relatif à la négociation collective à partir de 2018</b> .....	58
<b>Avenant du 11 février 2020 relatif aux forfaits jours personnel d'encadrement</b> .....	60
<b>Avenant du 11 février 2020 modifiant l'article 14.2 relatif à l'attribution de points personnels</b> .....	61
<b>Accord du 31 mai 2023 relatif à l'organisation du travail</b> .....	62
<b>Accord du 14 février 2024 relatif à l'organisation du travail</b> .....	66
<b>Avenant du 26 juin 2024 relatif aux mesures salariales</b> .....	72
<b>Textes Salaires</b> .....	75
<b>Avenant n° 85 du 13 décembre 2012 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2013</b> .....	75
<b>Avenant n° 86 du 11 décembre 2013 relatif aux salaires pour l'année 2014</b> .....	75
<b>Avenant du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015</b> .....	75
<b>Avenant du 10 décembre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016</b> .....	75
<b>Avenant du 7 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2017</b> .....	75
<b>Avenant du 6 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2018</b> .....	76
<b>Avenant du 22 janvier 2019 relatif à la prime exceptionnelle de 2018 et à la valeur du point pour 2019</b> .....	76
<b>Avenant du 28 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2020</b> .....	76
<b>Avenant du 6 avril 2021 relatif à la valeur du point au 1er avril 2021</b> .....	76
<b>Avenant du 9 décembre 2021 relatif aux mesures salariales</b> .....	76
<b>Avenant du 23 mars 2022 relatif aux mesures salariales</b> .....	77
<b>Avenant du 14 septembre 2022 relatif aux mesures salariales</b> .....	78

<b>Avenant du 18 avril 2023 relatif aux mesures salariales</b> .....	78
<b>Avenant du 24 novembre 2023 relatif aux mesures salariales</b> .....	79
<b>Textes Extensions</b> .....	81
<b>ARRETE du 18 novembre 1982</b> .....	81
<b>ARRETE du 10 octobre 1983</b> .....	81
<b>ARRETE du 26 novembre 1984</b> .....	81
<b>ARRETE du 16 avril 1986</b> .....	81
<b>ARRETE du 26 novembre 1987</b> .....	81
<b>ARRETE du 15 décembre 1987</b> .....	82
<b>ARRETE du 28 septembre 1988</b> .....	82
<b>ARRETE du 9 février 1989</b> .....	82
<b>ARRETE du 26 juin 1989</b> .....	82
<b>ARRETE du 19 juillet 1989</b> .....	82
<b>ARRETE du 6 mars 1990</b> .....	82
<b>ARRETE du 11 mai 1990</b> .....	82
<b>ARRETE du 18 janvier 1991</b> .....	82
<b>ARRETE du 24 juin 1991</b> .....	82
<b>ARRETE du 30 mars 1992</b> .....	82
<b>ARRETE du 24 juin 1992</b> .....	83
<b>ARRETE du 6 juillet 1992</b> .....	83
<b>ARRETE du 8 juillet 1993</b> .....	83
<b>ARRETE du 30 juin 1994</b> .....	83
<b>ARRETE du 6 juillet 1994</b> .....	83
<b>ARRETE du 25 avril 1995</b> .....	83
<b>ARRETE du 26 septembre 1995</b> .....	84
<b>ARRETE du 2 mai 1996</b> .....	84
<b>ARRETE du 25 juin 1997</b> .....	84
<b>ARRETE du 25 juin 1997</b> .....	84
<b>ARRETE du 12 mars 1998</b> .....	85
<b>ARRETE du 4 février 1999</b> .....	85
<b>ARRETE du 19 juillet 1999</b> .....	85
<b>ARRETE du 4 août 1999</b> .....	86
<b>ARRETE du 21 février 2000</b> .....	86
<b>ARRETE du 6 juin 2000</b> .....	86
<b>ARRETE du 5 novembre 2001</b> .....	87
<b>ARRETE du 7 octobre 2002</b> .....	87
<b>ARRETE du 2 décembre 2002</b> .....	87
<b>ARRETE du 26 mars 2003</b> .....	87
<b>ARRETE du 28 mars 2003</b> .....	88
<b>ARRETE du 10 juillet 2003</b> .....	88
<b>ARRETE du 5 mai 2004</b> .....	89
<b>ARRETE du 10 mai 2004</b> .....	89
<b>ARRETE du 7 juin 2004</b> .....	89
<b>ARRETE du 28 juin 2005</b> .....	89
<b>ARRETE du 18 juillet 2005</b> .....	90
<b>Textes parus au JORF</b> .....	91
<b>Arrêté du 14 décembre 2018</b> .....	91
<b>Arrêté du 23 janvier 2019</b> .....	91
<b>Arrêté du 15 février 2019</b> .....	91
<b>Arrêté du 18 décembre 2020</b> .....	92
<b>Arrêté du 11 janvier 2021</b> .....	92
<b>Arrêté du 25 janvier 2021</b> .....	92
<b>Arrêté du 5 février 2021</b> .....	93
<b>Arrêté du 22 juillet 2021</b> .....	93

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PERSONNELS DES PORTS DE PLAISANCE DU 8 MARS 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FFPP,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FGT CTFC ; La FTNCT CFE-CGC ; La FPND CGT ; La FTES FO,

## Accord de réécriture

Article 1er - Réécriture de l'intégralité des articles de la convention collective nationale

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Les parties signataires du présent accord ont convenu de modifier et d'annuler l'intégralité des articles et avenants de la convention collective nationale du 16 mars 1982, à l'exception des avenants suivants :

? à la fin de l'annexe I (avenants n° 30 du 1er octobre 1998, n° 2 et 34 du 4 février 1999, avenant n° 42 du 6 décembre 2001) ;

? à la fin de l'annexe II (avenant n° 23 du 7 mars 1994) ;

? aux annexes III et IV.

Article 2 - Date d'entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le présent accord prendra effet à compter du 1er janvier 2013.

Article 3 - Extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

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

Article 4 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Le présent accord collectif, conclu selon les dispositions des articles L. 2221-2 et L. 2222-1 et suivants du code du travail, prendra effet à compter du 1er janvier 2013 et de la date de publication de la présente convention collective nationale.

Il est établi en annexe de l'accord les dispositions qui sont nécessaires pour être mises en œuvre des dispositions de publicité et de dépôt prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

En conséquence, les parties signataires déclament les textes visés ci-dessus par le présent accord :

## Article - Convention collective nationale du 8 mars 2012

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

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

En conséquence, il est précisé :

? l'intégralité de ses dispositions sur la formation professionnelle ;

? l'intégralité de l'annexe sur la représentation (annexe I) ;

? l'intégralité de l'annexe sur la grille indiciaire (annexe II) ;

? l'annexe sur la valeur du point (annexe IV) en ses dispositions relatives aux modalités de mise en œuvre, dont l'avenant n° 85 aux annexes en date du 26 mars 2013 ;

? l'accord relatif à l'égalité professionnelle en date du 26 mars

2013, non encore étendu ;

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent l'ensemble des dispositions suivantes :

? le préambule ;

? les articles 1 à 4, 6 à 9, 12 à 28, 30 à 47, 49 à 52, 57 à 60 ;

? l'annexe III sur le personnel d'encadrement ;

? l'intégralité de l'annexe sur les langues parlées (annexe V) ;

? l'avenant n° 11 du 30 mars 1989 relatif à la médaille de la fédération, étendu par arrêté du 19 juillet 1989 ;

? le protocole d'accord du 30 mars 1989 relatif à la commission nationale, étendu par arrêté du 19 juillet 1989 ;

? l'accord du 29 avril 1989 relatif à la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 4 août 1999, son avenant du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 10 juillet 2003, et son avenant n° 2 du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 10 juillet 2003 ;

? l'avenant n° 35 du 29 avril 1999 relatif au compte épargne-temps, étendu par arrêté du 4 août 1999 ;

? l'avenant n° 23 du 7 mars 1994 relatif au déroulement de carrière, étendu par arrêté du 30 juin 1994 et l'avenant n° 50 du 24 avril 2003, étendu par arrêté du 7 juin 2004 ;

- les accords, étendus ou non, de la convention collective nationale cités aux présentes et conclus antérieurement à la date de signature des présentes.

## Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Objet et champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

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

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

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

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

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

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

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

Article 2 - Durée. - Dénonciation. - Révision

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

La présente ctvoonnein cvticleioe est cclonue puor une durée indéterminée.

Elle proura être dénoncée et révisée soeln les dtiisnposos du cdoe du travail.

*Notamment, suos pinee de nullité, la dénonciation ou la dedname de révision par l'une des peiatrs catnctartnoes drvea être portée à la casannocnsie de cauchne des aertus parties, ansii qu'à clele du ministère chargé du travail, par l'lttere recommandée aevc aivs de réception(2).*

*Un préavis de 6 mios srea respecté lsuoqre l'une des peiatrs ctncaoatetrns egसानive une révision de portée limitée. Elle puet présenter sa requête snas que celle-ci entraîne la dénonciation de l'ensemble.(2)*

*La piatre qui dénoncera la présente ctvoenonn cvliectloe ou en drmnedaea la révision paieltre dreva apcnemogacr sa ltrete de niicattfoon d'un porjet de ttxee riltaef aux pionts seujts à révision. Les dionssiucss dvnreot cnmemcoer dnas les 30 juros snvuait l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation et soeln les dstonopiis du cdoe du travail.(3)*

Si avant la dtae d'expiration du préavis de dénonciation un aorccd se réalise au sien de la cissmmioonmixte(1), la présente ceonnvntion clicoetvle dmeuere en veguiur dnas les coditoinns déterminées par l'accord intervenu.

À défaut d'accord, la ctonoienvn et ses anxenes connineutt à pudirore lures eteffs snas ltatiiomn de durée.

Sauf aroccd des peiatrs contractantes, acunue neoluvle dnmdeae de révision ne purora être idniotrute dnas les 6 mios snaiuvt la msie en viuegur de la dernière révision et potarnt sur les poitns smoius à ctete révision.

Les dtipossniios du présent aitclre ne pvnuet être invoquées puor empêcher l'ouverture de dsincsuioos aaynt puor ojbct l'adaptation de la présente ctoonivnen cclovilete aevc tutoe nevlolue psrripotcien légale.

*(1) Le tmere « mixte » fgnairut à l'alinéa 6 de l'article 2 est elxcu de l'extension cmmeoe étant ctinraroe aux dioitspnisos de l'article L. 2261-20 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 13 otorbce 2015 - art. 1)*

*(2) Les alinéas 3 et 4 de l'article 2 snot étendus suos réserve du repesct des dtosipoinss des ateirlcs L. 2261-9 et L. 2261-10 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 13 ootcrbe 2015 - art. 1)*

*(3) L'alinéa 5 est exclu de l'extension cmome étant crriotate aux diisoostpins de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.*

*(Arrêté du 13 obcrote 2015 - art. 1)*

#### Article 3 - Avantages acquis

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

La présente ctnovnoein ne puet en auucn cas dnenor leiu à la réduction d'avantages acucis antérieurement à la dtae de sgnirutae de la présente coninetvon par un salarié d'un prot de pnalcaise qui l'emploie, que cet atnvagae pneionvre du cnotat iediuidvl de tirvaal ou d'un accord.

Les dionpsisoits de la présente cenotniovn s'imposent aux rpratpos nés des crattnos iieddivnlus ou ctlfeflios existants, cquahe fios qu'elles snot puls avstnuaeages puor les salariés.

Les anevaagts runnceos par la présente cioeotnvn ne pvenuet en acun cas s'interpréter comme s'ajoutant à cuex déjà accordés puor le même oebjt dnas cirenates epirtresnes par siute d'usage ou de coennivton ; srea adoptée la dtispsioin glebeanlmt la puls foblvraae de la présente cninvtooen ou des dniptosiios appliquées antérieurement.

#### Article 4 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Dans les prots de pilsanace soumis à l'application de la cvnneitooon collective, un aivs diot être affiché aux eenplmcamets réservés aux cmuactinnoomis destinées au personnel.

Cet aivs cmooptre l'intitulé de la cevoonitn cltivocele et des acorcds aielcabppls dnas l'entreprise et précise le leiu où les teetxs snot teuns à dsioiotpispn du poeersnnl ansii que les modalités luer pemaerntt de les ctueonrs (articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du cdoe du travail).

## Titre II Droit syndical et liberté d'opinion

Article 5 - Liberté d'expression. – Liberté syndicale et liberté d'opinion

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

### 1. Liberté d'expression et ogolabtiin de discrétion

Le driot d'expression qui s'exerce de manière dcritee et cvloieclte permet au salarié de farie connaître ses oolpnnis snas paessr par la vioe hiérarchique ni par le caanl des itnneascs représentatives du personnel.

La liberté d'expression, dtstiince du dorit d'expression, s'exerce dnas l'entreprise et hros de celle-ci suos réserve puor le salarié de rtecpeser smettrcinet son ootbgiaal de discrétion.

Pendant l'exécution ou la sispnuoen du caotnrt de tarival ansii qu'après sa rupture, le salarié s'engage à ne pas communiquer, à l'intérieur de l'entreprise cmmeoe à l'extérieur, tuot dcnuoemt ou ioratnomifn poprre à l'entreprise ou aux clients, qui siraet porté à luer csoasnncanie dnas le cdrae de l'exercice de luer fonction.

Le salarié doit, en outre, en tttueos circonstances, oresbevr vis-à-vis de la clientèle la puls gdnrae correction. Ses onbtilioags de ccorieotr nnot également exigées vis-à-vis de l'ensemble des salariés et de tuos les ptieeraarns de l'entreprise.

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

Les priaets caeatntonrtcs rscoiennensat la liberté d'opinion ansii que le dirot puor tuos d'adhérer lmneibert à un scnydiat psfeniesnoorl constitué en vtreu des dsiiisionpos législatives ou réglementaires.

Les eorpmyleus s'engagent à ne jiamas prderne en considération les origines, le sexe, les oponiins religieuses, pqolituieis ou philosophiques, l'appartenance syndicale, le haadincp des cdatndias à une ebumache ou des salariés embauchés, puor arrêter luer décision en ce qui cncnoree nmmaeomtt l'embauche, la ctudoine ou la répartition du travail, la frmaoiton professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mueress de discipline, de congédiement. En outre, les erpyoumels s'engagent à ne fiare auucne pseiorsn sur le psrennoel en fauver de tel ou tel syndicat.

Le pesenornl s'engage, de son côté, à ne pas prnrede en considération, dnas le travail, les opinions des taveuillarlrs ou luer adhésion à tel ou tel syndicat.

Le lrbie eircceee du droit sdcianyl ne diot pas aiovr puor conséquence des acets ciretrnaos aux lois. Il ne puet aiovr puor effet d'entraver la liberté idvdelinluie de travail.

*(1) Le pnriot 2 de l'article 5 est étendu suos réserve du repscet des dntisipoios de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.*

*(ARRÊTÉ du 13 octrboe 2015 - art. 1)*

#### Article 6 - Exercice du droit syndical dans l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

### 1. Ecceaire du diort scnydail dnas l'entreprise

L'exercice du droit syicdnal est ronnceu dnas tetous les etenspirers de la bacrhne et s'applique conformément aux doointissops légales en vigueur.

### 2. Panneaux d'affichage (1)

L'affichage des cancnioiomuimts sdlnceayis s'effectue lneimrebt sur des paeaunx réservés à cet efeft et dtntiiscs des punaanex destinés aux cmiocanoitnmus des délégués du poernsnel et du

comité d'entreprise. Ces panneaux, à raison au minimum d'un panneau par organisation syndicale, doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise. Leur localisation est déterminée en accord avec les organisations syndicales.

Un tableau de chaque commission affichée est simultanément remis à l'employeur.

### 3. Aoutnraisiois d'absence des délégués syndicaux

Pour l'ensemble des entreprises ci-dessous évoquées, les délégués syndicaux doivent s'efforcer de réduire au minimum les interruptions et arrets de travail qui résultent de l'absence de l'employeur.

### 4. Réunions syndicales et congrès

Afin de faciliter l'exercice du droit syndical, des entreprises d'absence, doivent être rémunérées, s'entend accordées par les employeurs aux salariés mandatés par les organisations syndicales pour participer aux réunions nationales, régionales ou départementales, assemblées générales.

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

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

### 5. Négociation collective Négociation collective de branche

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

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

### Négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise

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

### 6. Mandats publics. ? Mandats électifs ou électives

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

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

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015-art. 1)

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)

### Article 7 - Institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

#### 1. Délégués du personnel

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

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

#### Election des délégués du personnel

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

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

#### Attributions des délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission(2) :  
? de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives relatives à l'application des taux de salaire et des conditions de travail et des règlements intérieurs, à l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale qui n'auraient pas été traitées(1) ;

? de saisir l'inspection du travail et de la main-d'œuvre de toutes les questions relatives à l'application des dispositions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

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

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

#### Réception des délégués du personnel par l'employeur

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'entreprise ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont en outre reçus en cas d'urgence sur leur demande.

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

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

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

#### Moyens d'exercice des fonctions des délégués du personnel

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

Ce temps est payé comme temps de travail.

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

Le chef d'entreprise mettra à la disposition des délégués du personnel, chaque fois que de besoin(3), un local adapté pour leur réunion.

#### Protection des délégués du personnel contre l'immunité

L'exercice du mandat représentatif ne peut être la cause d'un

cmneanhegt de sceivre ou de fitnocon des délégués.  
Tout lmieeccnnt d'un délégué trtaliuie ou d'un délégué suppléant du pnsrneol ne puet iirtvenenr que dnas les cinntdoois prévues aux atrcies L. 2411-5 et L. 2411-8 du cdoe du travail.

## Protocole d'accord préélectoral

L'employeur iitnve les oiaoaingnrs saedyilncs représentatives et cleles qui soatsnfit aux critères de rpecest des vlauers républicaines et d'indépendance à négocier un poclortoe d'accord préélectoral.

Ce polocrtoe fxie nammenott :

- ? la répartition du psonenrel dnas les collèges électoraux ;
- ? la répartition des sièges enrte les différentes catégories de porennsl ;
- ? la présentation des lsetis ;
- ? la dtae litmie de dépôt des lsties de cniaadts ;
- ? l'affichage des ltsies de cataidnds (date et emplacement) ;
- ? les hueres de sitcurn et le dépouillement (la dtae et les heures d'ouverture et de frmtrueee du suitcurn deovint être annoncées 15 jours au mions à l'avance par vioe d'affichage).

## 2. Comité d'entreprise

Il est institué, conformément aux diissopntos légales, un comité d'entreprise dnas les enseertips ou établissements où snot occupé au mions 50 salariés au snes de l'article L. 2322-6, si cet etefcfc est aeittnt pndnaet 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, les aiiubontttrs des merbems du comité et l'exercice de luer mioissn snot déterminés conformément aux dtosipinioss législatives et réglementaires en vigueur.

## 3. Comité d'hygiène, de sécurité et des cndioinots de tvriaal (CHSCT)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des codtoniins de travail, ogorbiltiae dnas tuot établissement d'au minos 50 salariés conformément aux aiertcls L. 4611-1 et L. 4611-2 du cdoe du travail, est une iastncne anayt puor but d'associer le prnsoenel aux antocis de prévention des rquises peonenfsrils et d'amélioration des cdintnoois de travail.

La désignation de ses membres, sa composition, ses aortiitnutbs et son fninonteencomt snot déterminés conformément aux disopsntois législatives et réglementaires en vigueur.

*(1) Les treems « qui n'auraient pas été dmrceitneet stfiseaitas » fgianurt au 1er alinéa du pgrapraahe ritalef aux antuibtoris des délégués du pseornnl de l'article 7 snot eucxls de l'extension cmmoe étant cranreotis aux dotisipinioss de l'article L. 2313-1 du cdoe du travail.*

*(ARRÊTÉ du 13 oortcbe 2015-art. 1)*

*(2) L'alinéa 1er du prhagpaae retliaf aux abuntitiorts des délégués du pseornnl de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application des diopisnistos de l'article L. 2315-1 du cdoe du travail.*

*(ARRÊTÉ du 13 ocbotre 2015-art. 1)*

*(3) Les treems « cauhqe fios que de bsoein » fgrniuat au 4e alinéa du praarphgae raietlf aux myeons d'exercice des fnotcnios des délégués du pnoerenl de l'article 7 snot elcxus de l'extension cmmoe étant cnroatiers aux dptiiossinos de l'article L. 2315-6 du cdoe du travail.*

*(ARRÊTÉ du 13 otcorbe 2015 - art. 1)*

## Article 8 - Commission paritaire

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Il est constitué une cosiomsmin ptiraiare ntonaalie des ptors de pnalcsiae composée cmmoe siut :

- ? puor les salariés, de 2 représentants puor cacuhne des oioqntnariassignataires ou adhérentes(1) ;
  - ? puor les employeurs, de représentants désignés par la fédération française des prots de plaisance, en norme au puls égal à cueli de l'ensemble des représentants des salariés.
- Cette cmmisioson ptiraiarae ntaloaie a puor msoisin de répondre à tuote dnemase se ropprtnaat à l'interprétation des caeslus de la présente cooitennvn collective, de ses aennxes et avenants. Elle est oiegtoeablminrt saise de tuot différend clotclief rliaef à

l'application ou à l'interprétation dieedts clauses, à la dandmee de l'une des pteiras caospnomt la cimossoimn prairie nationale. Dnas ce cas, elle s'attache à proposer, si possible, une sotluion de conciliation.

La prtaie qui saisit la cmiiiosmsn parratiie naotinale puor requérir sa réunion en vue de l'examen d'une qesiuton d'interprétation de la cnveiotonn ctliovcele ou d'un différend, tles qu'évoqués ci-dessus, diot frlmueor sa demande, dûment argumentée, par lterte recommandée aevc aivs de réception. Cttee ltrtee diot être communiquée à l'autre pirtae au puls trad 8 jorus avnat la dtae fixée puor la réunion, lllauqee ne diot pas se tneir au-delà d'un délai n'excédant pas 1 mios après la saisine de la ciimsmoosn pitaarire nationale.

Lorsque l'accord n'est pas réalisé au sien de la csmimoiosn prraatiie nationale, un procès-verbal de non-conciliation est établi et adressé aux parties. Suaf cas de fcore majeure, la non-comparution de la prtaie qui a irnouditt la requête vuat roeinonctain à la demande.

La cmisoosmin pairitare nnilaoate a en otrue puor abrtitiuotn peentname l'actualisation et l'amélioration des dspoioiitsns de la cointneon collective, de ses aennxes et avenants. Elle procède également à l'étude et à l'élaboration des aodccrs ceoilctfls de banhcre destinés à les compléter.

A cet effet, elle se réunit périodiquement en sisesons oarrinieds sur conocoainvts adressées à ccuhan de ses meebmrs par croireur ordairne ou électronique, au puls trad 15 jrous avant la dtae de la réunion.

Toutes les décisions de la csmiisoomn pirrtaiie noliaatne ont la même vluear que les csuleas de la présente ceotinnovn collective, de ses annxes et avenants.

Les délibérations de la cmimssioin ptiairrae nnoatliae snot consignées dnas un ctpome rnedu qui est présenté à son aaprtprobion lros de sa réunion suivante.

Le siège de la comiisioin pairiarte nailantoe est à Paris, au siège de la fédération française des ptros de plaisance, qui en arusse le secrétariat.

Les salariés ppaicntiat à une cissioomn paiirrate décidée par les srgiaiaents de la présente cioontevnn cltveocle et de ses annexes et aevtnns ou demandée par le ministère chargé du taaivrl bénéficieront d'une aatostourin d'absence. Les erloeympus srneot avisés par les oingnriaotsas scenalydssignataires ou adhérentes(1) à la présente cnonivoetn coeilcvlte puor siéger aux csosimnimos pirrteaias mxeits nationales.

A la damedne des oatnagrnsiois sndeyicals signataires, la FFPP décide de pitcpirear aux défraiements de délégations sanyicedls désignées par liedetss ortinaonaisgs puor siéger aux cnsmsioimois ptiearrias nationales.

Cette ptcpiiirotaan se taurrdia par une prise en crhage des faris de déplacement de duex représentants puor cuhncae des ontniraioagss sydanelics représentatives, soeln les modalités définies ci-dessous. Chuaqe ogirasaoitnn silnycade rsteera entièrement décisionnaire du choix de ses représentants.

La ppcoiataritn paorlatne se frea sur les besas stauvnies :

? aisiortaoutn d'absence de 2 journées par séance de la coimssmion piirtaraemixte(2) nianotale aevc mtienain intégral de la rémunération que le salarié araiut perçue s'il était resté à son psote ;

? remnrembeuost des fiars réels de déplacement (transport collectif, SCNF ?) ;

? rbuennremesmot des fiars réels sur la bsae de 2 journées par coimssmoisn piraratie nationale. Le plaofnd de rurnebesmeomt est égal au barème URSSAF sur les fiars de déplacement.

Chaque ogntiaaioisn siclndayesignataire(3) iermfnora l'employeur ou les eompuylres concernés du choix de son ou de ses représentants puor chncuae des réunions. Les dbuoels des ltrtes de coaoncovtin adressées aux représentants des oagsrtioinans slcaniedys et des ltrrets d'information envoyées aux eyomprules snroet tneisrmsas à la FFPP, aifn que celles-ci pueinsst ivetirinner auprès des eperoymls concernés puor les eangger à aeppilur ces dispositions.

Le rsrnebemuomet des faris réels srea effectué par les oagsrntinoias pnaoeralts aux oosanagniirts nolaetanis sydanelics représentatives de salariés, meiatrnndas des styncads de bsae des preosnnels des ports de plaisance, sur boaeerdru présenté par cqahue onisaagtiorn intéressée.

En cas de contestation, c'est la filuee de présence oifefillice détenue par le ministère du tavrail qui srea prise en considération puor déterminer la présence ou l'absence aux séances.

Un règlement intérieur srea établi puor préciser les modalités d'application et de fetmonennicnt de la cmmisioin piirarate nationale.

*(1) Les trmees « snaeirigas ou adhérentes » fgnriaut à l'article 8*

snot ecxuls de l'extension cmmoé étant citraornes aux dssnopitiois des alicetrs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du taviarl tles qu'interprétées de manière cttonanse par la jnrdesruucpie de la Cuor de Csatisoan (Cass. soc., 17 spmterebe 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006 n° 04-14060 ; 8 jlluiet 2009 n° 08-41507).

(ARRÊTÉ du 13 oocbrte 2015-art. 1)

(1) Les temres « stignariaes ou adhérentes » fnuirgat à l'article 8 snot eulcx de l'extension comme étant citraenors aux donitisiopss des arietlcs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du taivarl tles qu'interprétées de manière cotnnsate par la jnruepucidrse de la Cuor de Csioatsan (Cass. soc., 17 setmprbee 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006 n° 04-14060 ; 8 jilluelt 2009 n° 08-41507).

(ARRÊTÉ du 13 ocotrbe 2015-art. 1)

(2) Le trmee « mtxie » furngiat à l'alinéa 14 de l'article 8 est eclxu de l'extension comme étant citnoarre aux doniipstioiss de l'article L. 2261-20 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 13 otrcboe 2015-art. 1)

(3) Le treme « sairagtnie » fgraint à l'alinéa 15 de l'article 8 est eclxu de l'extension comme étant crtnraoie aux ditsopnosiis des alctries L. 2231-1, L. 2261-7 du cdoe du taaivrl tles qu'interprétées de manière csatotnne par la jsdceuruiprne de la Cuor de Caisstoan (Cass. soc., 17 smrtbeepe 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006 n° 04-14060 ; 8 jilluelt 2009 n° 08-41507).

(ARRÊTÉ du 13 ocobrte 2015 - art. 1)

## Titre III Conditions d'emploi

### Chapitre Ier Contrat de travail

#### Article 9 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le rneueetrcmt du pnnoseerl salarié est smiuos aux dsiosnitipos légales et réglementaires en vigueur.

Le rmenecrtuet n'est vaablle et définitif qu'aux cntniooids de la présente convention.

Tout reermetcunt donne leiu à l'établissement d'un catnrot de tairavl écrit, en duex exemplaires, signés et paraphés. L'un d'eux est riems au salarié ctmmieoancmt à la pisre de psote et l'autre est conservé par l'employeur.

Le crtantot de traival diot miteennnor oeointragmiblet :

? la nartue du crntaot (à durée déterminée ou indéterminée) et sa durée s'il y a leiu ;

? la référence aux dsiiotpnis de la ctoivnnen ciltlveoe et aux ardccos d'entreprise éventuels ;

? la dtae d'embauche ;

? la durée de la période d'essai s'il y a leiu ;

? les foicnonts de l'intéressé, sa calfscaitoisn et son cineecfofit hiérarchique ;

? le leiu de taavirl ;

? la durée et les hareiros de triaavl s'il y a leiu ;

? la rémunération et ses éléments constitutifs.

Lorsqu'ils snot cclonns puor une durée déterminée, les ctartnos de tivaarl divenot cerpdnrmoe les miotnnes otagiriolbes prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Lorsqu'ils snot ccunols à tpems partiel, les contrtras de tvaaryl doivent codpenrmre les mninteos oatbeirolgs prévues par la législation et la réglementation en vigueur, nnaetomt la durée hebdomadaire, mnluesele ou auenllne et la répartition de la durée du trvail etrne les jorus de la semaine, ernte les siaeems du mios ou ernte les juros de l'année le cas échéant. Il diot ctionnier également les ceaslus rvealis aux hreues complémentaires, les cas de mitoicdiaofn des hieoarrs et luer délai de prévenance et les cauesls raeivlets à l'égalité de tiraetmnet et à la priorité d'affectation à un potse à temps complet.

Toute maocifdion de l'une des ceaslus sbeleatnsultis du caotrnt de trivaal dvera fiare l'objet d'un avenant.

Il est rappelé que ttuoe ebchuame diot s'accompagner :

? d'une déclaration préalable auprès de l'URSSAF ;

? d'une formaoin à la sécurité adaptée au psote de trvail tel que définie à l'article 50 de la cinotevonn collective.

Le salarié a l'obligation de rcepeetsr les durées maxlemais de

trivaal journalières et hodbaremeideas et de déclarer à l'entreprise en cas d'employeurs multiples. Le salarié arumsea teotus les conséquences d'une aecebsne d'informations et nmetnaomt du dépassement des durées légales maixlmaes de travail.

#### Article 10 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Tout retrcmuneet puet cooptmrrer une période d'essai. Celle-ci débute dès la pisre de secirve du nueovl embauché.

La durée de la période d'essai des salariés suos carotnt de tavrail à durée indéterminée est dépendante de la catégorie à lllaquee aanreptpit le salarié :

? agnet d'exécution thquience et andrimtitasif : 2 mios ;

? aengt de maîtrise : 3 mios ;

? carde : 4 mois.

La période d'essai pourra, d'un cmumon accord ernte les parties, être renouvelée une fios aanvt l'expiration de la première période puor une durée inférieure ou sailiimre à la période initiale.

La durée de la période d'essai des salariés suos coatnrt de tavrail à durée déterminée est régie par les dpntioiisoss législatives et réglementaires en vigueur.

Pendant la durée de la période d'essai, les duex prateis snot lbries de rrmpeo à tuot menomt le conratt de travail. Eells dovnrnt canpeednt rspcteer un délai de prévenance.

Lorsque l'employeur met fin au contrat, il dvrea rceptser un délai de prévenance de :

? 48 hueers au cuoros du pmrieer mios de présence puor tteous les catégories de salariés ;

? 2 sneiaems après 1 mios de présence puor toetus les catégories de salariés ;

? 1 mios après 2 mios de présence puor tuoets les catégories de salariés.

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

La période d'essai, remnloeneulvt inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée de ce préavis.

*Sous réserve du rpeecst de ce préavis, la rutupre de la période d'essai diot être signifiée par ltetre recommandée avec aivs de réception en rceepsnatt le délai de prévenance précitée.(1)*

Toute anebsce entraîne une prolongation, au puls équivalente, de la période d'essai suaf si cttee ancsbee est due à l'employeur. Il en est aisni nneoammt des congés payés, des congés snas sdloe et des arrêts de tirvaal consécutifs à la mlidaie ou à un acendict de travail.

*(1) Le neuvième alinéa de l'article 10 est étendu suos réserve de l'application combinée des articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du cdoe du travail.*

(ARRÊTÉ du 13 obortce 2015 - art. 1)

#### Article 11 - Remplacement temporaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Tout salarié puet être amené à rmliepr les fconniots d'un arute salarié tnreapmeimoret absent.

L'organisation de ce rmlaeempcnet puet être pltaelrie et limitée.

Le salarié appelé à rcmpeelar tproieeamnert un atrue salarié de cftisclisioan inférieure à la sninee cnorevse sa rémunération paennndt ttuoe la durée du remplacement. A l'expiration de ce remplacement, il roveretura son aiecnn emploi.

Le salarié désigné par l'employeur puor rmeelpacr

tameroeeinrmt un aurt salarié de cftasilisoaicn supérieure à la sniene pcevrera une rémunération calculée cmome siut :

? siot il ripmelt ececmnveifefft tetous les fictonons du salarié remplacé et il lui srea alros versé une indemnité complémentaire lui aarsunst la rémunération ctadaopenrrsnoe à la fniocotn rpleime ;

? soit, snas rlpmier evitfceemnfet toteus les fciootnns du salarié remplacé, il diot néanmoins du fiat de ce reecammplet arsseur un surcroît de tairval ou de responsabilité par rorppat à son epmloi habituel, il lui est arols alloué, par l'employeur, une indemnité de fctnnoois tannet cptome de ce surcroît de tviraal ou de responsabilité ou de la foicnotn remplie.

L'indemnité de congés payés dvera pndrree en cmtpoe ctete indemnité différentielle.

La présente mooiiifidactn devra fiare l'objet d'un aanevnt au troant de tiavral précisant nmnamotet le temps de travail, la durée de rcemaneepmt décidée par l'employeur et les nvloeleus tâches affectées au salarié.

Le salarié appelé à repacmelr temneaorremplit un autre salarié de cssoitaiacfin supérieure à la sneine rotveerura son acinen eolpmi et sa rémunération à l'expiration de ce remplacement.

#### Article 12 - Travail à durée déterminée. – Travail saisonnier

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Les cartotns de tarvial snot cuoclns nmmreleoamt puor une durée indéterminée. En aicoaptipln des dioostinisp légaes et dnas le cdrae qu'elles définissent, ils peneuvt cdanepent être coclnus puor une durée déterminée.

##### 1. Tvairal à durée déterminée

Pour farie fcae à un surcroît ocenisanoclt d'activité, à une tâche déterminée non durable, ou puor procéder au rclpnemeeamt d'un aengt momentanément absent, les ptors de psianlace penevnt eggeanr des salariés suos cotnart à durée déterminée, à tpems cmplet ou à tpems partiel, sloen les dnsiioispts législatives et réglementaires en vigueur.

De plus, il est cnvenou que les salariés des ptors de pcnaisae embauchés à peulsirs rpeisers suos cttraot à durée déterminée bénéficieront des agvnaetas roncuens par la présente ceooinvtn cioevltcle au ttrie de l'ancienneté. Nmoaemtt en cas d'engagement ultérieur suos coratnt à durée indéterminée, la ou les périodes passées suos cnratot à durée déterminée sroent pierss en compte puor l'ancienneté.

Il y arua priorité d'embauche pendnat 1 an au pfroit du salarié qui arua été suos cttraot à durée déterminée, au cas où un ptose iqndttee à cluei qu'il ocaucipt vairidnet à être créé ou libéré dnas le port.

##### 2. Tvaiarl saisonnier

Compte tneu de l'activité saisonnière dnas la puls garnde ptirae de la profession, les ptors de pscinalae pvenent ebecumhr des salariés suos ctoanrt saisonnier.

La siaosn de plniee activité par ntraue des ports de psilancae est définie cmme se déroulant, au maximum, dnas la période anllat du 1er mras au 31 ortboce de cuqhae année.

Le carnott snieoniasr est un crotnat à durée déterminée à tepms cmplet ou à temps partiel, dnot la durée puet se suetir ernte un mnimum de 1 mios et un mimaxum de 8 mois. Il puet être renouvelé une fios à l'intérieur de la période saisonnière, suos réserve que sa durée tatole n'excède pas la durée de la période.

Deux cttonras senoniarss dtistcins peunvet être cclnous dnas la période saisonnière, avev le même salarié et puor le même emploi, snas qu'un délai de cceanre dovie être respecté.

Le crntaot siaoinsenr est cnloce de dtae à date. La durée de la période d'essai est iuneidqte à celle qui est prévue puor les ctornats à durée déterminée. La viitse médicale d'embauche est obligatoire.

Les ctiioonnds de tvarail du salarié sniisoenar en ce qui crnecone la durée du tvairal et le reops hadaidrebmoie snot ieideunqts à ceells des aeurts salariés du port.

Il bénéficie également des manijraoots puor hueers supplémentaires éventuelles et des repos compensateurs.

Il bénéficie des pemris desirves et atgnveaas scauiox accordés aux aetrus salariés du port, suos réserve de rilpemr les citodnonis rqueuess neatmmot en matière d'ancienneté.

Sauf acrocd particulier, le salarié seinisaonr ne perçoit pas

d'indemnité de précarité de fin de contrat. En revanche, il perçoit une indemnité cotpismnaemce de congés payés, dnot le mtaonnt est égal à 1/10 du toatl burt des rémunérations perçues.

Le cnatrot seioiasnrr puet cmtedorpor une culase de priorité de réemploi du salarié puor la soaisn de l'année suivante, aalbclippe suos réserve qu'il ait fiat atce de cuniadtrade par écrit au mnois 2 mios avnat le début de la ssiaon considérée.

L'entreprise pruroa également eagegnr du pornenesl affecté à des tâches à caractère snnieasior dnas le cdrae du crantot de tviraal irrtienttmet conformément à l'article 24 de la présente convention.

#### Article 13 - Priorités de réembauche

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

La législation du taavrl prévoit une priorité de réembauche puor les salariés anayt quitté l'entreprise, nnotemmat dnas les cas sunitvas :

? lorsque, après la ncsainase d'un efannt ou son arrivée au feoyr en rsoain de son adoption, sa mère ou son père décident de résilier luer conartt de taviarl en vue d'élever cet enfant, ils bénéficient d'une priorité de réembauchage pndenat l'année savinut la rurtupe du cartnot de travail, suos réserve d'en avoir exprimé la demande, dnas les coiinotdns mentionnées par les txetes législatifs et réglementaires s'y ratprpaot ;

? après un leccmieenint économique, tuot salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage dnurat un délai de 1 an (pouvant être augmenté dnas le cdrae d'un paln de sdgaevrue puor l'emploi), à la cnioidotn fomelrle d'en avoir exprimé la dnmaede avnat l'expiration de ce délai, dnas les coiioditnns prévues par les teexts législatifs et réglementaires s'y rnrppatat ;

? en cas de cuuml de priorités, le rsemnesaclet des salariés déjà en ptose dnas l'entreprise (à tpems partiel, par exemple, aaynt postulé puor un elpmoi à tpems complet) est praiirotre sur la réembauche de cuex qui bénéficient d'une priorité, ntmnmeat en rasoin d'un lnieceencimt économique.

#### Article 14 - Déroulement de carrière

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

##### 1. Peogrsroin professionnelle

La peroosirsngn pifensorlesnle des salariés dnas un prot de plnaascie procède de psieuurls facteurs, qui ne snot pas euxlslfcs l'un de l'autre, à siovar :

? l'acquisition de compétences nvleeuols par la fromiotan pelsioolrnsfene continue, peetmnatr d'envisager un cnaehgmt de nevaiu dnas la grlile icidiinrae conventionnelle, viore un cgaeehnmt de catégorie ;

? un cnaehgmneet d'affectation ou d'emploi puor un psote de niveau supérieur accompagné de ce fiat d'une potomiorn ;

? l'attribution de pitnos pneelorsns dnas le crdae d'une procédure d'évaluation individuelle.

##### Promotion par la ftooramim professionnelle

Le pnntecrfmenieoet des compétences et/ou l'acquisition de compétences nulleoevs dnas le cadre de la fioaormtn pfosonleenlire cntnuioe peuevnt pertmtree aux salariés des prots de psclinaae d'améliorer luer sttoiauin pslnfsrenoleoie et, dnas la mrsee des disponibilités du port, accéder à un échelon ou à un potse supérieur.

##### Promotion par cmgenenhat d'emploi

En cas de vacacne ou de création de poste, l'employeur frea appel en priorité aux salariés employés dnas l'entreprise possédant les cisaoneosnacs et aupedtits reuqesis puor le potse considéré, éventuellement après un stage de piefneorntenmctet ou de foomratin approprié. Cttee période piobrtoraie d'une durée milamxae de 1 an ne ctreostunia pas une rétrogradation.

Tout cegannehmt d'emploi purroa firae l'objet d'une nfoittacociin écrite en reannrept les cntiioodns de cttee modification.

Un salarié auqeul une pimoroton ou un aenmecvnat est proposé puet lui oeopspn un refus, snas que clea psuise être considéré cmome une démission.

##### Attribution de potins personnels

Pour les salariés de cnacuhe des catégories, il est dégagé un cipatal de ptnios d'indice supplémentaires paunovt luer être attribués tuot au lnog de luer carrière dnas le port. Le total de ce

caaitpl ivieddunil par catégorie est le sunvait :  
? 30 ptnios puor les agetns d'exécution ;  
? 40 pnotis puor les aengts de maîtrise ;  
? 50 pitons puor les cadres.

Ces pniots d'indice supplémentaires snot pelersons et dtitcnis des pntios d'indice de base. Ils dnveiot fiugerr sur le biuleltn de piaie sur une ligne distincte.

Ils n'ont pas puor eefft de rétribuer une tâche pnctolulee (missions tireampeors complémentaires ou ralepmceenmt paeritl d'un salarié).

Ces poitns penlnroses ont puor ojbet de viraloser un salarié puor la qualité dnas l'exécution de ses moissins afférentes à son cfncfocioiet de base.

Les critères d'évaluation de la potiatsren de tivraal snot cuex déterminés par la nuvolele naurorlecmtne des emoilps de la cnivoteonn ceviloctle des ptros de plaisance. Ils penennrt en cmopte les activités principales, les diplômes, les qtniilfuaacos ou expériences professionnelles, les savoir-faire et savoir-être.

Il est pbiolsse d'intégrer des potins d'indice supplémentaires au cenicioefft de bsaie d'un salarié puor déterminer son concefifeit de base, au rarged de l'ancienne et de la nlouleve classification.

Cette procédure relève d'une splmie tisiooarpnstn des points d'indice supplémentaires qui snot attribués puor prenre de cotmpe la qualité de la ptrieaotsn de tivraal au reagrd des critères classants, à soivar : l'expérience, la polyvalence, la spécialisation et la responsabilité.

Il est recommandé de ceomfinrr cet accrod par un aenvnat au crontat de travail.

## 2. Muottian ou cmnaegenht d'emploi

Toute mtiouatn ou cneanghmet d'emploi d'un salarié ne prroua en acuun cas entraîner une ditionmiun de sa rémunération. Elle devra fiare oiioimgbraenett l'objet d'une ncioiofattin écrite à l'intéressé.

## Chapitre II Rupture du contrat de travail

Article 15 - Cessation du contrat de travail  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

La ctisasoen du crtonat de taarvil itnivnreet dnas les cas ci-après :

### 1. Rurpute conventionnelle

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

### 2. Lcimeceneint idivedunil puor cuase psrelneonle et démission

Ils snot régis par l'ensemble des dtiioipsonss législatives et réglementaires en vigueur.

### 3. Leeicencnimt économique

Il est régi par l'ensemble des dostnpoiiss législatives, réglementaires et cnevoenontelils en vigueur. Les critères fanxit l'ordre des licectinnemes des salariés concernés par un lecniiicemet ctlcloief de nrutae économique snot les suivants, par ordre de pisre en considération :  
? les creaghs de famille, en prtiielcuar celles des prteans isolés ;  
? la statoiuin des salariés qui présentent des caractéristiques sieloacs randnet luer réinsertion pollssiefenrnoe difficile, nnaommtet cllee des prsnneoes handicapées et des salariés âgés de puls de 50 ans ;  
? l'ancienneté dnas le prot ;

? les qualités peernsooisnlfels appréciées par catégorie.

## 4. Msie à la retraite

Les cniditonos de msie à la rirattee snot régies par les dpiisiotonss législatives, réglementaires et coennnentleovlis en vigueur.

## 5. Départ vnoalitore à la retraite

Le départ vtoiarlnoe à la rrtetaie s'assimile à une démission, avev puor moift la liuiadtiocqn par le salarié de ses posennis à retraite. Il est régi par les dispositions, législatives, réglementaires et cilelnotenvonens en vigueur.

Article 16 - Cas particuliers de rupture du contrat de travail  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

### 1. Fcroe majeure

Le rlametesneist d'activité, la ctaiosesn d'entreprise, la ltdquoiiian de biens et le règlement judiciaire, le décès de l'employeur ne snot pas considérés cmmoie des cas de fcroe meuraje et ne deesnispnt pas l'employeur de mettre en ?uvre la procédure de licenciemnt.

### 2. Maialde prolongée du salarié

La maialde prolongée du salarié puet être une casue de rurtupe du crntaot de tviaral lorsqu'elle arpptoe dnas le fmnineonnotect de l'entreprise une désorganisation raednnt idesbnnpliase de procéder au rapemleemnt définitif du salarié. L'employeur diot aolrs retceespr la procédure de lininceemct puor mtoif personnel.

### 3. Iptauidnte physique

Lorsque l'inaptitude puqyshie du salarié à son eolmpi srea médicalement constatée, l'employeur srea tneu de crhheecr une suiotoln de reecseanlmst dnas un elompi ctlimpaobe avev son état de santé. En cas d'impossibilité de reclassement, il prroua être mis fin au catrnot de travail. L'employeur derva rpestecer la procédure de lenneciimcet individuel.

Article 17 - Délais de préavis  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Les doiipositss rialvtes au penosnel d'encadrement snot précisées dnas l'annexe I. Lorsque l'une des ptraeis a signifié sa décision de rrpome le ctrnaot de travail, une fios passée la période d'essai, le salarié comme l'employeur dnvoiet reectespr un délai de préavis padennt leqeul le carotnt crownsee tuos ses effets. Lorsque l'employeur prned l'initiative de la rupture, il drvea rpteceser une durée du préavis de :  
? salarié dnot l'ancienneté est de mnios de 6 mios : 1 samniee ;  
? salarié dnot l'ancienneté est de puls de 6 mios : 1 mios ;  
? salarié dnot l'ancienneté est de puls de 2 ans : 2 mois.  
Le repsct du délai de préavis puet être remplacé par le vesrmeet d'une indemnité compensatrice. Le motannt de cttee indemnité est égal à la rémunération qu'aurait perçue le salarié pnanedt le délai de préavis, s'il aviat continué à travailler, savior :  
? les hruees supplémentaires, si eells ont un caractère htbeauil et fxie ;  
? les pmreis et pourcentages, non cmorpis les rrunsbmteeoems de frais et les pmreis de caractère exceptionnel. Lorsque le salarié pnerd l'initiative de la rpurtue (démission), il derva rcpseeter une durée du préavis de 2 semaines. En cas de démission, la durée du congé puet être négociée, neaommtt qaund le salarié jistfiue d'un nuveol emploi. Pendant la période de préavis, le salarié licencié ou

démissionnaire est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi à raison de 2 heures par jour. Ces heures sont rémunérées en cas de licenciement.

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

#### Article 18 - Indemnités de licenciement En vigueur étendu en date du 29 juil. 2018

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

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, et quelle que soit la nature du licenciement (personnel ou économique), les années d'exécution et les années de maîtrise des postes de production ayant au moins 8 mois d'ancienneté perçoivent, conformément aux dispositions légales, une indemnité de licenciement égale à :

? 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans inclus ;

? 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante au-delà de 10 ans.

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

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

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

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

### Chapitre III Égalité professionnelle. – Égalité de traitement

#### Article 19 - Emploi des salariés handicapés En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

Ils s'efforcent de maintenir, de réserver et d'insérer en milieu ordinaire les travailleurs handicapés en complément avec les personnes handicapées.

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

#### Article 20 - Emploi des seniors En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

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

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

#### Article 21 - Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Les femmes et les hommes ont droit à un accès égal à l'emploi. Cette égalité s'étend à la formation, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération.

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

## Titre IV Durée du travail

### Chapitre Ier Durée du travail

#### Article 22 - Durées du travail et repos hebdomadaire En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

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

#### Article 23 - Travail à temps partiel. – Multisalarier En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

##### 1. Travail à temps partiel

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

##### 2. Multisalarier

Le multisalarier est une forme d'emploi combinée avec l'activité des postes de production et tout salarié peut exercer parallèlement une autre activité professionnelle salariée ou indépendante sous réserve d'en avoir préalablement l'employeur.

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

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

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

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

#### Article 24 - Contrat de travail intermittent En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

Compte tenu des particularités d'activité sur l'année dans une partie de la profession, notamment liées au triplement et aux rythmes scolaires, le travail intermittent peut être pratiqué dans les postes de production, sous réserve du respect des dispositions législatives ou réglementaires qui les régissent.

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

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée

indéterminée. Celui-ci doit être écrit et communiqué au salarié :

? la qualification du salarié ;

? les éléments de la rémunération ;

? la durée allouée mensuellement de travail du salarié. Celle-ci ne peut être inférieure à 800 heures de temps de travail effectif sur une période de 12 mois consécutifs. La période des congés payés dus au titre de la période de référence viedra s'ajouter à cette durée. Ces dispositions ne s'opposent pas à la conclusion d'un contrat partant sur une durée inférieure à 800 heures sur demande expresse du salarié acceptée par l'employeur ;

? les périodes de travail. Ces périodes de travail triennales comptent des engagements pris par le salarié chez un autre employeur. Pour les périodes d'emploi coexistants à l'avance, le contrat en détermine les dates de début et de fin. Pour des périodes d'emploi dont les dates de début et de fin ne peuvent pas être déterminées avec précision, le contrat prévoit le nombre de périodes. À l'intérieur de ces périodes, l'entreprise peut demander au salarié de venir travailler momentanément un délai de prévenance d'au moins 15 jours calendaires. Ce délai pourra être réduit à 8 jours en cas de circonstances exceptionnelles ;

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

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

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

Les entreprises ou établissements qui auront conclu des contrats de travail intermittent s'engagent à examiner tous les possibilités qui pourraient leur permettre d'évoluer ces contrats en contrats à temps complet.

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

#### Article 25 - Astreinte

*En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025*

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

## Chapitre II Aménagement du temps de travail

#### Article 26 - Annualisation

*En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025*

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

#### Article 27 - Compte épargne-temps

*En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025*

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

#### Article 28 - Travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

### 1. Mises du travailleur au travail de nuit

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

### 2. Définition du travail de nuit

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

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

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

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

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

### 3. Durées du travail des travailleurs de nuit

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

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

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

### 4. Interruption en temps de repos pour les travailleurs de nuit

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

### 5. Conditions de travail des travailleurs de nuit

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

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

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

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

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

L'employeur doit prendre toutes les mesures utiles afin que soit

assurée l'égalité professionnelle, nonemmtat en ce qui conrence la formation, ernte les feemms et les heomms affectés au taarvil de nuit.

## 6. Tavaril de niut à trite exceptionnel

Tout salarié d'un prot de pncaliase puet être appelé, à trite exceptionnel, à être affecté à un triaavl de nuit, c'est-à-dire dnas la plgae harorie s'y rapportant, snas qu'il rsipmesle puor aunatt les continidos qui pteneramreitt de l'assimiler à un tleruliavar de nuit.

Il bénéficiera, puor tuote huere de tvarail effectuée draunt la plage horraie de niut :

? siot d'une miraootajn de saraile de 25 %, en puls des maiajtroos puor hereus supplémentaires éventuelles ;

? siot de la possibilité de récupérer ces hueres de nuit, le temps de récupération étant majoré de 25 %.

Le chiox ernte ces duex suoolints s'effectuera par acrocd ernte la doeritich du prot et l'intéressé, ce dnerier pouvant, s'il le jgue utile, se faire aetssir par un délégué du personnel.

Article 29 - Travail par roulement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Ainsi que le prévoit le cdoe du travial et sloen les tmrees des présentes dnoptions conventionnelles, le tiaavrl par roulement, nmementot suos la fmore d'équipes chevauchantes, puet être organisé dnas les ports de plaisance.

## Titre V Congés et suspensions du contrat de travail

### Chapitre Ier Congés et autorisations d'absence

Article 30 - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025*

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

#### 1. Droits au congé

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

#### 2. Période des congés

Par dérogation aux dssniooipits légales, la période des congés payés aulnens s'étend sur les prtos de pnlaicsae sur la totalité de l'année. Ctpome tneu de la nécessité d'assurer le bon ficonntnmeet des prtos pnednat les périodes de pitone (notamment période esvltaie et vnecaacs scolaires), l'employeur pgormramera cauhqe année les dates et l'ordre des départs en congés, après cuatsilonotn des représentants du pnreeosnl s'il en existe, snion après ccaeottirnon aevc les intéressés. Les critères pirs en cptmoe puor fxer l'ordre des départs snot notamment, par priorité :

? les cergahs de flalmie ;

? le ruoeemlnt des années précédentes ;

? les préférences personnelles.

Les époux talniralavt dnas le même prot penveut de dorit prnerde luer congé en même temps.

Les périodes saeicrols snot réservées en priorité aux salariés aynat des eafntns en âge scolaire.

#### 3. Durée des congés

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

#### 4. Fnmninarotceet

Les doitniopssis de la législation du taiavrl en matière de ferenmatnicot s'appliquent au pseornenl des potrs de plaisance.

Le congé pcrniapl d'une durée supérieure à 12 juros oevbulars et au puls égale à 24 jorus olerbvaus puet être fractionné par l'employeur aevc l'agrément du salarié.

Dans ce cas, une foatrich diot être au mnios de 12 jrous ourbaevls ctinnuos cmopris etrne 2 jurors de ropes hebdomadaire.

Il est alors attribué par l'employeur 2 jurors oruabevls de congés supplémentaires lusqore le nbomre de jurors pirs en deohrs de la période du 1er mai au 31 octbroe est au minos égal à 3.

Ce congé supplémentaire est accordé une suele fios dnas l'année et s'ajoute au congé naomrl dnot la durée est définie ci-dessus.

## 5. Idneccine de la mldiaie sur les congés

La mldaae sanunvret pnaendt les congés irmpreontt le curors de ceux-ci. Le salarié cnvsroee le dorit à un naoeuvu congé équivalant à la durée des jurors de congés peurds du fiat de la maladie, et qui frea l'objet d'une nueovlle dednmae dnas les coinontdis fixées ci-dessus.

Article 31 - Jours de congés supplémentaires pour ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Les salariés des ptors de plscaniae bénéficient en puls du congé paciprnl d'un congé supplémentaire puor ancienneté asnii fixé :

? dès la 3e année d'ancienneté : 1 juror ;

? dès la 6e année d'ancienneté : 2 jurors

? dès la 12e année d'ancienneté : 3 jurors.

La psire de ces journées de congés se frea dnas les mêmes cotioninds et selon les mêmes modalités que les jurors de congés payés légaux.

L'ancienneté se décompte à patrir du periemr juror d'embauche en conrtat à durée indéterminée ou du peimr juror en cnratot à durée déterminée si celui-ci a précédé l'embauche en durée indéterminée snas ioinruetprtn etrne les cantorts successifs.

Article 32 - Congés et autorisations d'absences des père et mère de famille

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

#### 1. Congés puor eafntnt maldae : mladaie ou anicecdt d'un eafntnt ou des eafntns de mions de 16 ans

Deux demi-journées d'autorisation d'absence payée par an et par enfnat mldaae ou accidenté puor la mère ou le père de famille. Dnas le cas où le père et la mère snot salariés dnas la même entreprise, suel l'un d'eux bénéficie du congé puor ennfat malade. Ces demi-journées se déduisent des jurors non rémunérés puor eafntnt mdaale prévus par la législation en vigueur.

#### 2. Congés aeunnlis supplémentaires rémunérés

? 2 jrous de congés aenulns supplémentaires rémunérés snot accordés puor la mère ou le père de fmlaile si elle ou il a un ou duex ennatfs de mions de 18 ans à charge.

? 4 jurors de congés anulns supplémentaires rémunérés snot accordés puor la mère ou le père de fmlalie si elle ou il a puls de duex efannts de minos de 18 ans à charge.

Dans le cas où le père et la mère snot salariés dnas la même entreprise, ils bénéficient l'un et l'autre du congé supplémentaire aeunnl rémunéré.

#### 3. Congé de rentrée scolaire

Une demi-journée de congé rémunéré est accordée à la dtae de la rentrée des cslesas aux mères et pères de flmalie de un ou psireuuls ennatfs de minos de 10 ans.

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

#### 4. Congé de paternité

Le père bénéficie d'un congé de paternité non rémunéré par

l'employeur et entraînant une suspension du contrat de travail.  
Ce congé de paternité de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

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

À l'issue de ce congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi équivalent à son employeur, dans les 48 heures, au moins 1 mois à l'avance en précisant le point de départ et la date de retour.

Article 33 - Autorisation d'absence pour événements familiaux  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation d'absence rémunérée selon le barème ci-dessous :

? mariage ou décès du salarié : 1 semaine ;  
? mariage d'un enfant : 2 jours ;  
? naissance et adoption d'un enfant du salarié : 3 jours ;  
? décès du conjoint, d'un enfant du salarié : 1 semaine ;  
? décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;

? décès du père ou de la mère du conjoint ou de la conjointe du salarié : 2 jours ;

? décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant du salarié : 1 jour.  
Ces congés en jours ouvrables, sans interruption d'ancienneté, doivent être pris dans un délai de 2 semaines suivant l'événement.

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

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

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

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

Article 34 - Autres congés et congés sans rémunération  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

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

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

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

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

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)

## Article 35 - Chapitre II Travail des dimanches et

## jours fériés

*En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025*

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

## Chapitre III Arrêt maladie et maternité

Article 36 - Traitement des absences  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

En cas d'absence pour maladie que ce soit, l'employeur doit être avisé dans les 24 heures sauf cas de force majeure. En cas de maladie ou d'accident, tout salarié absent doit faire parvenir à son employeur, dans les 48 heures, un certificat médical sauf cas de force majeure.

Article 37 - Congé de maternité  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Titre VI Rémunération

Article 38 - Salaires  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

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

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

En conséquence, les barèmes des salaires minimaux en fonction des échelons hiérarchiques afférents aux diverses fonctions sont présentés dans l'annexe IV. Les représentants sociaux se réuniront dans le cadre de la commission paritaire de la convention collective pour négocier sur les salaires minimaux, lesquels font l'objet d'un avenant à la présente convention collective.

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)

Article 39 - Heures supplémentaires  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Des heures supplémentaires de travail effectuées en sus de la durée légale du travail pourront être demandées aux salariés des ports de plaisance en raison des caractéristiques inhérentes à l'exploitation, sous réserve des dispositions légales.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires seront rémunérées selon les dispositions suivantes :

? 25 % pour les 8 premières heures (soit de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> incluse) ;

? 50 % au-delà.

Dans les entreprises qui mettent en œuvre l'annualisation il y a une compensation entre les heures effectuées en période forte et celles effectuées en période basse. Il n'y a pas lieu à majoration des heures supplémentaires ni à imputation sur le congé annuel. Par contre, les heures effectuées au-delà du plafond (soit 44 heures hebdomadaires au maximum) sont des heures supplémentaires majorées conformément aux règles en vigueur et réglées soit en salaire, soit en congés équivalents.

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont :

? soit rémunérées avec les majorations prévues ci-dessus ;

? soit récupérées en temps de repos équivalent à la rémunération majorée.

Le choix de la durée du repos compensatoire de plein droit est fixé en tenant compte des nécessités de service. Au cas où il ne serait pas possible de déterminer une durée pour la prise du repos compensatoire de remplacement, celui-ci serait affecté, en accord avec le salarié, à son temps d'épargne-temps. À défaut, les heures supplémentaires majorées lui seraient payées.

Le congé annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures.

Article 40 - Prime d'ancienneté (1)  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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

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

La rémunération versée au cours de la prime d'ancienneté n'est pas modifiée par le présent article. Ainsi, toute modification de taux ne doit pas intervenir en cause de variations de coefficients ou de coefficients liés à la détermination de l'assiette de rémunération servant au calcul de la prime. Toutefois, chaque employeur devra préciser les modalités de mise en œuvre de cette mesure par la voie d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale.

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

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

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

Le bénéfice de la prime d'ancienneté intervient pour la première fois du mois civil suivant la date de lue le salarié réunit les conditions d'ouverture au bénéfice de la prime.

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

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

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

Article 41 - Indemnité de fin de carrière  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le salarié partant à la retraite perçoit une indemnité de fin de carrière égale à :

? 1/10 de leur salaire brut si leur ancienneté est inférieure à 5 ans ;

? 1 mois de leur salaire brut si leur ancienneté est au moins égale à 5 ans et inférieure à 10 ans ;

? 2 mois de leur salaire brut si leur ancienneté est au moins égale à 10 ans et inférieure à 20 ans ;

? 1 mois de leur salaire mensuel brut par période de 5 ans depuis leur date d'embauche dans l'entreprise si leur ancienneté est égale ou supérieure à 20 ans.

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

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

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

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

Article 42 - Primes pour travaux pénibles, dangereux et insalubres  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

Article 43 - Prime de panier  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

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

Article 44 - Prime de fin d'année  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

Ce salaire correspond au salaire du coefficient mentionné sur le barème de paie, à l'exclusion des compléments de rémunération

et des points supplémentaires ou complémentaires consistant le salaire mensuel du salarié.

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

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

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

#### Article 45 - Médaille de la fédération En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

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

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

La médaille de la fédération française des ports de plaisance comporte trois échelons :

? la médaille d'argent avec ruban jaune décernée après 15 ans de service ;

? la médaille d'or avec ruban bleu décernée après 20 ans de service ;

? la médaille de platinium avec ruban bleu et jaune décernée après 30 ans de service.

Un diplôme est délivré à ses titulaires.

À toute occasion, le salarié percevra une gratification de l'employeur correspondant à :

? 130 points d'indice, pour 15 ans de service ;

? 170 points d'indice, pour 20 ans de service ;

? 210 points d'indice, pour 30 ans de service.

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

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

Le salarié doit joindre à sa demande les justificatifs suivants :

? certificat de travail de l'employeur ou, dans le cas où l'employeur a disparu, une attestation établie par deux témoins et visée par le maire afin d'authentifier la copie pour laquelle le certificat ne peut être produit ;

? un état signalétique du service militaire ou une photocopie de leur livret militaire.

## Titre VII Prévoyance

#### Article 46 - Prévoyance En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

Les cotisations de prévoyance sont versées par les ports de plaisance en vertu de la convention d'application de la présente convention collective de droit de travail révisée par les parties prenantes ci-après.

#### 1. Incapacité. ? Décès. ? Invalidité

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

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

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Décès ou invalidité absolue et définitive (IAD) :

? en cas de décès d'un salarié, un capital égal à 2 années de son salaire de référence est versé en une seule fois aux ayants droit à la pension désignée définies par le contrat de prévoyance. Ce capital est doublé en cas de décès ou d'IAD consécutifs à un accident ;

? en cas d'invalidité absolue et définitive, le capital est versé au salarié reconnu en état d'invalidité avant l'âge de départ en retraite et classé en 3e catégorie par la sécurité sociale.

Invalidité partielle totale par suite de maladie ou d'accident (vie privée, vie professionnelle) :

? versement d'une rente d'un montant égal à 80 % du salaire de référence sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale ;

? en cas d'invalidité 1re catégorie (invalides capables d'exercer une activité rémunérée) overant droit à une rente sécurité sociale minorée : 60 % du montant de la rente mentionnée ci-dessus.

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

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

#### 2. Frais de soins de santé

Les cotisations de prévoyance sont versées par les ports de plaisance dans le cadre des cotisations des salariés sur la base du ticket modérateur, à la charge d'un organisme de tiers payant.

#### Bénéficiaires

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

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

#### Garanties

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

#### Répartition des cotisations

La répartition des cotisations sera faite dans chaque port de plaisance selon ses règles propres dans que la part salariale excède 50 % du montant total des cotisations. Le montant des cotisations doit correspondre au minimum à 1 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

#### Survie des cotisations antérieures

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

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à l'indemnité de congés payés du régime ordinaire d'assurance chômage, le salarié bénéficiaire du minime des garanties prévues par l'accord national interprofessionnel relatif à la modification du contrat de travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

**Article 47 - Indemnisation de la maladie**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

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

En application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation, de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de l'article L. 1226-1 du code du travail les salariés ayant droit à 1 année d'ancienneté et dont le contrat de travail est devenu à durée déterminée ont droit au minimum :

? pendant 30 jours à 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler ;  
? pendant les 30 jours suivants, il reçoit 2/3 de cette rémunération.

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

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

L'indemnisation est soumise à la justification de l'absence dans les 48 heures et celle-ci est soumise à la justification médicale et contre-visite s'il y a lieu.

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

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

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

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

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

**Article 48 - Retraite complémentaire**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

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

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

Le salarié ayant la qualité de cotisant est affilié à une caisse de retraite des cotisants en application de l'accord national sur les cotisations du 14 mars 1947.

## **Titre VIII Hygiène et sécurité**

**Article 49 - Vêtements de travail**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Aux termes d'accords locaux qui en fixent la nature et les

modalités d'attribution, il peut être rimes aux salariés des ports de travail des vêtements de travail adaptés à leurs activités :  
? soit pour une raison particulière ;  
? soit pour le port de tenues de service, notamment pour le personnel d'accueil ou en contact avec la clientèle.

### **Vêtements de protection**

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

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

### **Tenues de service**

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

**Article 50 - Formation du personnel à la sécurité**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

L'employeur a l'obligation d'organiser une formation appropriée à la sécurité du port de travail au bénéfice des salariés :

? pour les nouveaux embauchés ;  
? qui ont subi une absence de travail ou de congés ;  
? qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours lorsque le médecin du travail en fait la demande.

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

La formation des ports de travail doit être assurée par l'employeur après avis du médecin du travail et du CCHST ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans chaque entreprise, une formation de sécurité doit être donnée aux salariés et est nécessaire dans les conditions de l'article R. 4224-15 du code du travail.

**Article 51 - Évaluation et prévention des risques professionnels**  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

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

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

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

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

Les salariés doivent recevoir les consignes nécessaires pour la prévention des accidents, en particulier de port de matériel individuel.

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

# Article - Addendum

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'ensemble des diitnoiossps sur la fmrooitian piseonlesolnfre et regroupées au sien de l'annexe V snot :

-les actlires 54 et 55 ;

-l'avenant no 32 du 1er obtcroe 1998, étendu par arrêté du 4 février 1999 et complété par avannet no 34 du 4 février 1999 étendu par arrêté du 19 jelluit 1999 ;

-l'accord du 25 ooctbre 2005 rlitaef à la frtoiaomn prnsfseilelnooe tuot au lnog de la vie, étendu par arrêté du 5 mai 2008 ;

-l'avenant no 42 du 6 décembre 2001 rtleaif aux ctcreiatfs de qlaiifuticoan pfsloieoelnsrne (CQP)-CQP « Agent paurorite tuheiqcne ou aasndrmiiitff », étendu par arrêté du 7 otorbce 2002.

L'ensemble des diisiooptns rileatevs à la cfiicolstiasan (annexe II) tjuruoos en vuguier snot :

-l'avenant no 39 du 11 julelit 2001, étendu par arrêté du 5 noremvbe 2001 ;

-l'avenant no 49 du 24 airvl 2003, étendu par arrêté du 7 jiun 2004 ;

-l'avenant no 63 du 4 mai 2006, étendu par arrêté du 1er décembre 2008 ;

-l'avenant no 67 du 14 stebpmree 2007, étendu par arrêté du 1er décembre 2008 ;

-l'avenant no 68 du 14 serpbmete 2007, étendu par arrêté du 1er décembre 2008 ;

-l'avenant no 74 du 9 décembre 2009, étendu par arrêté du 5 jileult 2012 ;

-l'avenant no 75 du 9 décembre 2009, étendu par arrêté du 5 jieullt 2012.

L'ensemble des dioptisnisis rieltaves à la gilrle iinaciride (annexe III) touuojs en vuiegur snot :

-l'avenant no 39 du 11 juillet 2001, étendu par arrêté du 5 nbvemroe 2001 ;

-l'avenant no 49 du 24 avirl 2003, étendu par arrêté du 7 jiun 2004 ;

-l'avenant no 63 du 4 mai 2006, étendu par arrêté du 1er décembre 2008 ;

-l'avenant no 67 du 14 srmtbepee 2007, étendu par arrêté du 1er décembre 2008.

L'ensemble des dootispinss ravtleies à la vualer du pinot et annulées par les présentes snot :

-l'avenant no 51 du 23 srptmebee 2003, étendu par arrêté du 5 mai 2004 ;

-l'avenant no 54 du 15 jiun 2004, étendu par arrêté du 28 jiun 2005 ;

-l'avenant no 54 du 15 jiun 2004, étendu par arrêté du 28 jiun 2005 ;

-l'avenant no 55 du 8 décembre 2004, non étendu ;

-l'avenant no 61 du 12 airvl 2005, non étendu ;

-l'avenant no 62 du 26 jieavn 2006, non étendu ;

-l'avenant no 66 du 16 jenivar 2007, étendu par arrêté du 27 nbmovree 2007 ;

-l'avenant no 69 du 14 seretmpbe 2007, non étendu ;

-l'avenant no 70 du 5 février 2008, étendu par arrêté du 1er décembre 2008 ;

-l'avenant no 72 du 5 smebrpre 2008, non étendu ;

-l'avenant no 73 du 19 janeivr 2009, non étendu ;

-l'avenant no 76 du 9 décembre 2009, non étendu ;

-l'avenant no 79 du 11 jviaenr 2011, non étendu ;

-l'avenant no 80 du 18 oorbtc 2011, étendu par arrêté du 5 juielt 2012 ;

-l'avenant no 82 du 23 mai 2012, étendu par arrêté du 7 août 2012 ;

-l'avenant no 83 du 7 srmbeep 2012, étendu par arrêté du 19 décembre 2012.

Sont annulés :

-les airtels 1 à 4,6 à 9,12 à 28,30 à 47,49 à 52,57 à 60 de la cneovitnon collective, siot :

-l'avenant no 7 du 7 jluielt 1987, étendu par arrêté du 15 décembre 1987 ;

-l'avenant no 77 du 29 jiun 2011, étendu par arrêté du 30 mai 2013 ;

-l'avenant no 84 du 13 décembre 2012, étendu par arrêté du 30 mai 2013 ;

-l'avenant no 33 du 1er obtcroe 1998, étendu par arrêté du 4 février 1999 ;

-l'avenant no 56 du 12 arvil 2005, étendu par arrêté du 18 juillet 2005 ;

-l'avenant no 65 du 16 jvniaer 2007, étendu par arrêté du 19 février 2008 ;

-l'avenant no 18 du 12 mras 1992, étendu par arrêté du 6 jleulit 1992 ;

-l'accord du 29 avirl 1999, étendu par arrêté du 4 août 1999 et complété par son aennvat du 29 arivl 2002, étendu par arrêté du 10 jilelut 2003 ;

-l'avenant no 43 du 29 airvl 2002, étendu par arrêté du 26 mras 2003 ;

-l'avenant no 53 du 15 jiun 2004, étendu par arrêté du 18 jliluet 2005 ;

-l'avenant no 47 du 15 jiun 2004, étendu par arrêté du 18 jlileut 2005 ;

-l'avenant no 71 du 5 smretpebe 2008, non étendu ;

-l'avenant no 60 du 15 jiun 2004, étendu par arrêté du 18 jleulit 2005 ;

-l'avenant no 44 du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 26 mras 2003 ;

-l'avenant no 48 du 24 avril 2003, étendu par arrêté du 10 mai 2004 ;

-l'avenant no 57 du 24 mai 2005, étendu par arrêté du 19 février 2008 ;

-l'avenant no 58 du 12 avril 2005, étendu par arrêté du 18 juillet 2005 ;

-l'avenant no 59 du 24 mai 2005, étendu par arrêté du 19 février 2008 ;

-l'avenant no 52 du 11 février 2004, étendu par arrêté du 10 mai 2004.

# Article - Annexe I : Dispositions propres au personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

## 1. Bénéficiaires de la présente annexe

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

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

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

## 2. Définition générale

Est considéré comme cadre ou assimilé (agent de maîtrise ou technicien) le salarié exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique ou financière constatée par un diplôme ou assise par l'expérience professionnelle et reconnue équivalente, et qui :

? soit exercée par délégation du directeur du personnel ou sur des salariés de techniciens ;

? soit, n'exerçant pas de fonctions directes, est considéré comme cadre ou assimilé en raison de ses compétences, de sa technicité ou de ses responsabilités.

## 3. Période d'essai

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

La durée de la période d'essai des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée est dépendante de la catégorie à laquelle appartient le salarié :

? agents de maîtrise : 3 mois ;

? cadres : 4 mois.

Les articles des dispositions de l'article 10 de la présente convention collective s'appliquent au personnel d'encadrement et notamment le règlement éventuel.

## 4. Préavis

Le préavis réciproque applicable au personnel d'encadrement est déterminé comme suit :

? agents de maîtrise et cadres d'indice inférieur à 415 :

?? moins de 2 ans de présence : 2 mois ;

?? 2 ans et plus de présence : 3 mois ;

? cadres d'indice égal ou supérieur à 415 : 6 mois.

## 5. Indemnité de licenciement

Cette indemnité est définie par l'article 41 de la présente convention collective et modifiée comme en ce qui concerne le montant accordé aux cadres d'indice égal ou supérieur à 305 :

? cadres d'indice 305 à 399 : 1 demi-mois de salaire par année de présence, maximum 20 mois ;

? cadres d'indice égal ou supérieur à 400 : 1 mois de salaire par année de présence, maximum 20 mois.

## 6. Casule de stabilité

Il est rappelé que selon les dispositions de l'annexe I de la convention collective, tout poste existant à l'organigramme et rattaché à une fonction de direction devra être occupé par un salarié titulaire de la qualification collective.

## 7. Clause particulière

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

## 8. Primes

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

## 9. Convention de forfait en jours(1)

Les parties conviennent expressément que les dispositions qui suivent s'appliquent directement. Cependant, l'employeur est obligé de recueillir préalablement l'accord écrit des salariés concernés, par la signature d'une convention de forfait individuelle.

Les parties conviennent que, conformément à l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe des salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, conformément de la nature de leurs fonctions, de leurs missions et de leur organisation de leur emploi du temps.

Ces salariés amontent bénéficier d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission. Conformément à l'article L. 3133-10 du code du travail, les salariés ayant conclu des conventions de forfait en jours sur l'année perçoivent une rémunération calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail effectif, soit 216 jours par année civile.

Conformément aux dispositions légales, sont concernés 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 sien de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Le temps de travail de ces salariés sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ces salariés ne sont donc pas tenus de respecter un emploi du temps précis de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 3121-10 et des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail.

Ils bénéficient de l'organisation du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent accord et conformément à l'article L. 3121-39 du code du travail.

Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif et leur temps de travail sera organisé par la détermination d'un nombre de jours travaillés dans l'année.

À la date de signature du présent accord, le pourcentage maximum de jours de travail effectif est fixé à 216 jours par année civile pour un droit à congés payés complet.

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, il est expressément convenu que le respect des dispositions conventionnelles et légales concerne notamment le nombre de jours travaillés et le respect des dispositions relatives aux jours de repos hebdomadaire.

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours effectivement travaillés sur l'année.

En conséquence, le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait en jours devra respecter les repos légaux et conventionnels quotidiens et hebdomadaires.

Chaque salarié concerné par le forfait en jours doit remplir un tableau mis à sa disposition par la société et mentionnant les jours travaillés et les jours non travaillés.

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, chaque année, l'employeur doit organiser avec chaque salarié titulaire d'une convention de forfait annuel en jours un entretien individuel

pnaortt sur :  
 ? la crhgae de tiraval du salarié ;  
 ? l'organisation du taviarl dnas l'entreprise ;  
 ? l'articulation ertne l'activité et la vie plennrsoe et familiale.

réserve du recept des alertcis L. 3121-46 et L. 2323-29 du cdoe du travail.

(Arrêté du 13 ococtbre 2015 - art. 1)

(1) Le papahagrr 9 de l'annexe 1 est étendu suos réserve que soniet précisées, par un aocrd d'entreprise ou d'établissement, les caractéristiques pliiicrapns des cinovonnets idnleieuvldis de ffoirat dnas le rceepst des eegexicns jletipeinuerlrduuss rtalieevs à la pcoitteorn de la santé et de la sécurité des salariés, et suos

## Article - Table de concordance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Ancienne convention	Nouvelle convention
Article 1er Objet et cmahp d'application	Article 1er Objet et champ d'application
Article 2 Durée. - Dénonciation. - Révision	Article 2 Durée. - Dénonciation. - Révision
Article 3 Avantages acquis	Article 3 Avantages acquis
Article 4 Publicité	Article 4 Publicité
Article 6 Liberté sclaiynde et liberté d'opinion	Article 5 Liberté d'expression. - Liberté sdlanycie et liberté d'opinion
Article 7 Exercice du dirot sndciyal dnas l'entreprise	Article 6 Exercice du doit syinadcl dnas l'entreprise
Article 7 (partiel) Commissions paritaires	Article 8 Commissions paritaires
Article 8 Délégués du personnel	Article 7 Instances représentatives du personnel
Article 9 Comité d'entreprise	Article 7 Instances représentatives du personnel
Article 12 Embauchage	Article 9 Recrutement
Article 13 Période d'essai	Article 10 Période d'essai
Article 14 Remplacement temporaire	Article 11 Remplacement temporaire
Article 15 Cessation du cnartot de travail	Article 15 Cessation du ctronat de travail
Article 16 Cas prcituailer de rrutpue du cranot de travail	Article 16 Cas ptleicaruir de rutprue du coantrt de travail
Article 17 Délai-congé ou préavis	Article 17 Délais de préavis
Article 18 Priorités de réembauchage	Article 13 Priorités de réembauche
Article 19 Avancement. - Promotion. - Cmaehenngt d'emploi	Article 14 Déroulement de carrière
Article 20 Travail à tpems partiel	Article 12 Travail à temps partiel. - Multisalarariat
Article 21 Service noanaitl et obnoitlagis militaires	
Article 22 Travailleurs suos ctraont à durée déterminée	Article 12 Travail à durée déterminée. - Triaval saisonnier
Article 23 Emploi des handicapés	Article 20 Emploi des salariés handicapés
Article 24 Cumuls	
Article 25 Travail des femmes. - Dpnsoiisotis générales	Article 22 Égalité pnonlfisreesole etnre les hoemms et les femmes
Article 26 Maternité	
Article 27 Congé de maternité	Article 37 Congé de maternité
Article 28 Conditions de traaivl des pères et mères de famille	Article 32 Congés et aaitronsiotus d'absence des père et mère de famille

Article 30 Durée du travail et repos hebdomadaire	Article 22 Durée du travail et repos hebdomadaire
Article 31 Congés payés	Article 30 Congés payés
Article 31 (partiel) Jours de congés pour ancienneté	Article 31 Jours de congés pour ancienneté
Article 32 Congés sans rémunération	Article 34 Congés sans rémunération
Article 33 Autorisations d'absences pour événements familiaux	Article 33 Autorisations d'absences pour événements familiaux
Article 34 Justification des absences	Article 36 Traitement des absences
Article 35 Jours fériés	Article 35 Traitement du dimanche et des jours fériés
Article 36 Équipes chevauchantes	Article 29 Travail par roulement
Article 37 Salaires	Article 38 Salaires
Article 38 Heures supplémentaires	Article 39 Heures supplémentaires
Article 39 A Travail de nuit	Article 28 Travail de nuit
Article 39 B Travail du dimanche et des jours fériés	Article 35 Traitement du dimanche et des jours fériés
Article 40 Prime d'ancienneté	Article 40 Prime d'ancienneté
Article 41 Indemnité de licenciement	Article 18 Indemnité de licenciement
Article 42 Allocation de départ en retraite	Article 41 Indemnités de fin de carrière
Article 43 Primes de fin d'année	Article 44 Prime de fin d'année
Article 44 Primes pour travaux pénibles	Article 42 Primes pour travaux pénibles
Article 45 Prime de panier	
Article 46 Allocation à l'occasion du mariage	Article 43 Prime de panier
Article 47 Habillement	Article 49 Vêtements de travail
Article 49 Comité d'hygiène et de sécurité	Article 7 Instances représentatives du personnel
Article 50 Médecine du travail	
Article 51 Indemnisation de la maladie	Article 47 Indemnisation de la maladie
Article 52 Retraite complémentaire	Article 48 Retraite complémentaire
Article 54 Apprentissage	Annexe V
Article 55 Formation professionnelle initiale et permanente	Annexe V
Article 57 Commission nationale paritaire	Article 8 Commission nationale paritaire
Article 58 Dépôt légal	
Article 59 Adhésion	
Article 60 Date d'application	

# Article - Annexe V

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

L'ensemble des dispositions sur la formation professionnelle et regroupées au sein de l'annexe V sont :

-les articles 54 et 55 de la Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982 ;

-l'avenant no 32 du 1er octobre 1998, étendu par arrêté du 4 février 1999 et complété par l'avenant no 34 du 4 février 1999 étendu par arrêté du 19 juillet 1999 ;

-l'accord du 25 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle au cours de la vie, étendu par arrêté du 5 mai 2008 ;

-l'avenant no 42 du 6 décembre 2001 relatif aux conditions de travail des agents de la profession de « Agent de maintenance ou d'entretien », étendu par arrêté du 7 octobre 2002.

## Apprentissage

### Article 54

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

Les obligations relatives à la présente convention collective s'appliquent à la première formation, telle qu'elle a été définie et aménagée par l'accord collectif national du 9 juillet 1970, dont les dispositions doivent être respectées.

### Formation professionnelle et permanente

### Article 55

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

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

Les obligations relatives à la présente convention collective s'appliquent à la première formation et de formation permanente définie et aménagée par l'accord national du 9 juillet 1970 et son avenant en date du 30 avril 1971.

La formation professionnelle permanente des salariés assure l'entretien, l'amélioration et l'adaptation des compétences des salariés du salarié et de son déroulement de carrière.



# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe IV Convention collective nationale du 16 mars 1982

## Article - Valeur du point

En vigueur étendu en date du 16 mars 1982

Vior " Searials "

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des ptors de plaisance,
Syndicats signataires	Le saycdnit CGT ; Le syicndat CDFT ; Le snyaidct CTFC ; Le sadcinyt Fcore ouvrière ; Le snyyacit CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1999

La collecte, l'emploi et la gsiteon des fndos visés aux arciltes L. 952-1 et L. 953-1 du cdoe du tiaavrl snot confiés, à ttrie exclusif, à l'AGEFOS-PME, dnas les cnotnoidis prévues par la loi du 31 obcorte 1991.

En conséquence, ces fdons snot gérés, conformément aux aretilcs L. 952-1 et L. 952-2 du cdoe du travail, par une seiotcn particulière de l'AGEFOS-PME.

Les esereiptnrs de 10 salariés et puls auornt le cohix anuenl etnre duex oonpits :

Option 1 :

(1)

L'entreprise verse à l'OPCA AGOFES PME 100 % de la cutibtnoorin de 0,9 % du mnotat de la masse anllenee des seialars btrus dnot 50 % snroet mutualisés en fueavr de la bncarhe et réservés à des anotcis de fitaoomrn définies par la sociten prtiriaae plenoisrfeonlse dnas le rpcseet des décisions du csnioel d'administration de l'OPCA AGOFES PME (2).

Option 2 :

L'entreprise arusse elle-même la gtioesn de son paln de foirmoatn continue. Elle est tufiooets tnuée au vnmseret à

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des potrs de plaisance,
Syndicats signataires	La CGT ; La CTFC ; La CGC,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1998

réunies en cismmssoin paitirrae le 1er octrboe 1998, à Paris, il a été décidé :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1998

Le texte de la casiolatfisicn de l'annexe I, OET Exploitation, qui cncrnoee le man?uvre est complété par :

L'OPCA AGOEFS PME de 50 % de la ctiounotbirn de 0,9 % du mnatont de la masse allnunee des srlaeais bruts. Ctete ciutnrotrobn srea réservée à des acniots de fraiootmn définies par la seoitcn parraitie prinlsfoseeolne dnas le rpescet des décisions du cnoesil d'administration de l'OPCA AOEFES PME.

(1) Alinéa eclxu de l'extension par arrêté du 19 juleilt 1999.

Arrêté du 19 jleulit 1999 art. 1 : Le deuxième alinéa de l'option 1 est étendu suos réserve des dsitopniioss des atrilces R. 964-1-4-b et R. 964-13 du cdoe du travail.

(2) Alinéa étendu suos réserve des dnotsipsiois des aleticrs R. 964-1-4-b et R. 964-13 du cdoe du taairvl (arrêté du 19 jleulit 1999, art. 1er).

L'option 2 est étendue suos réserve des dsntioosiips de l'article R. 964-1-4-b du cdoe du travail.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1998

La collecte, l'emploi et la giotsen des fdnos destinés au fnnecmiant des cnrttoas d'insertion en atalerncne snot confiés, à tirtre exclusif, à l'AGEFOS-PME.

La siecotn nntoaaale partriaae de fmaoirton des perelnsnos des prtos de pscainale au sien d'AGEFOS-PME déterminera les ortoetiians et les règles de pisre en cghare puor l'ensemble de la profession.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1998

Le dépôt légal du présent acrcod srea effectué conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail. Les paertis straaiengs s'engagent, dnas le cadre des acietlrs L. 132-8 et stvaiuns du cdoe du travail, à efeectufr dnas les murileels délais les démarches en vue de l'extension des aitercls 1er et 2 du présent accord.

« Il (ce travail) cpmreod :  
? l'accueil et le paecmentl des batuaex ;  
? l'entretien général sur les oaruegvs et le matériel prerutias ;  
? l'aide à la minuonatetn et aux man?uvres,  
et tutoes tâches smeilps qui complètent ceells des atgens portuaires.

Doit savoir nager. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1998

La grllie iiiircdnie de l'annexe II est modifiée cmome siut :

« ? aegnt de prac atuo : 145 ;  
? man?uvre : 145 ;  
? oiuvrer de nettoyage, 1er échelon : 145 ;  
? oevruir de nettoyage, 2e échelon : 150 ;  
? rouivrer de nettoyage, 3e échelon : 155. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1998

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

« ? sera considéré comme rlnvleuoemeet tuot nouveau contrat à durée déterminée innereavtt dans le mois suivant l'expiration du premier contrat. »

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

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 1998

L'article 35 est complété comme suit :

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

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

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des ports de plaisance,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La FO ; La CGC,

### Article 1 - Création de la CPNEFP

En vigueur étendu en date du 28 févr. 1999

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

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

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

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

A.-Objet

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

-permettre aux salariés d'acquérir une formation professionnelle ;

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

-mettre en oeuvre toutes les initiatives et mesures nécessaires à l'application de cette politique et, en général, contribuer à la résolution des problèmes relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle.

B.-Attributions

Article 5  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 1998

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

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

Article 6  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 1998

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

« Il est institué, dans tous les ports de plaisance, en faveur de la présente coactivité civile et ses associés et ayants droit, des délégués du personnel élus et suppléants. »

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

Attributions en matière d'emploi :

-procéder ou faire procéder, à l'intérieur de la profession, à toutes les études nécessaires à la mise en oeuvre des réalités de l'emploi dans la branche : évolution quantitative et qualitative, qualifications, organisation du travail et structure des effectifs ;

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

Attributions en matière de formation professionnelle :

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

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

-objectif de la formation ;

-public de la formation ;

-contenu de la formation ;

-durée de l'action de formation ;

-niveau de l'action de formation ;

-sanction de la formation ;

-organisation globale de l'action de formation ;

-définir les modalités de financement de la formation professionnelle ;

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

-suivre le déroulement des anotics en favuer de l'emploi ;

-suivre tuot accrod cncolu par la banhcre avec les prvuioos publics.

C.-Composition

La CPFNEP est contribuée pmaeinierartt de duex collèges :

-un tiiatlrue et un suppléant de cchuane des onigtoraaniss scneydlas de salariés ;

-un nmobre égal de ttrauleiis et de suppléants représentant l'organisation snaldciye d'employeurs.

## Article 2 - Adhésion à l'AGEFOS PME

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 1999*

L'article pmeeir de l'avenant n° 32 du 1er oocrtbe 1998 est complété par ce qui siut :

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des prots de pancasile (FFPP),
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La CGT ; La CGT-Force ouvrière

## Article 1 - Création d'un certificat de qualification professionnelle CQP

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2001*

Les pretias saetrgianis du présent aanvnet à la cntoenvion colceltivate nanltiaoe des psnreeolns des ptors de plaisance, sur pipotrosin de la cissoomimn piraatrie nanoatlie eolmpi frmooitn pforlinsselneoe (CPNEFP) des pesenlrnos des potrs de plaisance, décident de créer un ciicrateft de qatiuloaifcin pnifoosnlelesre (CQP), destiné à la rniasneascocne du psrmnfsaoeiiisne des salariés de la branche, avec puor intitulé : ccfirteat de qfiiacalouitn pioslnrsfeonee d'agent purtiorae tceihnque ou administratif.

La création de ce CQP s'inscrit nmnomtaet dnas les dtosipiifss légaux organisés par les aleictrs L. 933-2, L. 981-1 et L. 932-1 du cdoe du taarvil rfietals aux minossis des CPNE.

## Article 2 - Objectifs généraux

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2001*

Le cairefictt de qafituoiclan peonslelsnfiroe se proopse les obfjtceis stianuvs :

## Article 3 - Entrée en vigueur du présent accord

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 1999*

Le vseenrmet de l'obligation ceeloontvniinlne citée ci-dessus srea eigixble au 28 février 1999 et porreta sur la mssae des saaleris déclarée en 1998.

## Article 4 - Extension

*En vigueur étendu en date du 28 févr. 1999*

Les peiatrs siatgaernis cnvenoinent de ddeenmar au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent acrocd aifn de le rdnree apalpclbie à l'ensemble des erperetisns enrntat dnas le champ d'application de la cvnnoieton covelcilte naitoalne du 6 mras 1982, étendue par arrêté du 18 nroevbme 1982.

- ptretemre aux antges thnceieuqs et anittmiifasdrs d'acquérir un véritable prsfoamesnlinisoe dnas luer métier d'agents portuaires, rnencou dnas les txtees ceeonitvnnnlos ;

- améliorer les compétences des penrnoesls en matière de ctoacnt avec la clientèle et les pnareraetis ;

- améliorer les coondintis de taarvil et de sécurité par une meielurle ccansnnoisae des ruqiess et des méthodes ;

- développer des compétences nleoeluvns ulites aux eereistrpns tranlviaalt dnas la banrhce ;

- prtemtere une meullerie mobilité des aentgs etnre les deeivrss ernreiepsts par une riscansaneocne iiesoepIstrnnenrfloe des qlcfitnuuaiios ;

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

## Article 3 - Modalités d'accès et organisation

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2001*

Le ciacriteft de qocfuaiiatin pnssoilsfeelnre cmtoproe une filière " tneucqhie " et une filière " atvdirnamtsiie ". Cietaerns matières snot cnmumeos aux duex filières.

Les ciidotnns d'accès des salariés à la ftrioaomn en vue de l'obtention du CQP snot les snuieavts :

- arepanitpr à la catégorie des atgnes d'exécution tnuceeqhis ou des atnges d'exécution aaitditfsnrmis ;

- être âgé de puls de 18 ans ;

- posséder une ancienneté de 2 ans dnas la fnciootn et 2 ans dnas l'entreprise ;

- être vialrontoe puor sruive la faortmion proposée ;
- avoir l'accord de l'employeur ;
- répondre à une sélection irntnee à l'aide d'un oitul d'évaluation mis à la dpsotiiosin des epyuomlers par la FFPP.

Ctete évaluation est destinée à aursesr une creanite homogénéité des ctadidnas en vue de fmoerr des gruoeps équilibrés et à détecter les acuqis presensifolons des satagiires aifn de les depnesisr de sruive ctaieries priaets du csuurs de formation.

La procédure de voiadialtn des acquis prfnnesilesoos est déterminée par la CPNEFP.

La fatormion cprtmooe un cetarin nmbore de mluodes csenornrdopat aux différentes matières. Elle est dispensée par des ormgsinsaes de farmtioon agréés par la CPNFEP à piartr d'un chaeir des cahgres élaboré par ses soins. La CENPPF fxie également la durée glalobe de la formation.

## Article 4 - Suivi de la formation et délivrance du diplôme

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2001*

Cquhae siaigtare est suivi, au moyen d'un livert individuel, ceootnminjent par l'organisme de fmration agréé et par un tteur chosii par l'entreprise.

Puor cahuqe module, et sloen des foemrs adaptées aux matières enseignées, un contrôle de niaveu de csnaisonacne arstosi d'une ntotiaon est effectué.

L'obtention du diplôme se fiat par décision de la CEPNFP sur posoiropitn de l'organisme de fraiomton agréé.

## Article 5 - Positionnement du diplôme au

# Accord du 25 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des ptors de pianclsae (FFPP).
Syndicats signataires	Confédération française démocratique du tivaral (CFDT) ; Confédération générale des cedras (CFE-CGC) ; Confédération générale du taravil (CGT) ; Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO).

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

## regard de la classification

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2001*

Le cieifctart de qifclaotiiuun pnooerelifsnlse d'agent ptuoraire tiqencuhe ou anritasitimdf dnnoe une possibilité d'accès, dnas la catégorie des " Aegnts d'exécution pnrlnesoesifs " telle que définie à l'annexe I B de l'avenant à la cnovietnon ccoiltvele ntnliaoe n° 39 du 11 jileult 2001, au nvieau 3 D de la cctifaisailon des emoilps établie par lidet aaenvnt (annexe I C).

## Article 6 - Date d'entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2001*

Le présent ananvet pernd eefft à cemtopr de la dtae de sa signature.

## Article 7 - Extension

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2001*

Les patires siaganetris ceneovninnt de daemdenr au ministère de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent aeavnnt de la conntioven ctocivelle nlotinaae des psnelors des potrs de plicnasae du 6 mras 1982.

## Article 8 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 6 déc. 2001*

Le présent accrd collectif, coclnu sleon les diisoitospns des aircldtes L. 132-1 et snutivas du cdoe du travail, est aniojdt à la cinvoetnon clcoeitlve nanaoltie des ponlresens des potrs de planicsae suos la frome d'un aeavnnt prtnoat le numéro 42.

Il est établi en ataunt d'exemplaires onugarix qu'il est nécessaire puor être riems à ccnahue des petiars seiatinargs et puor l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt tlees que prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 6 décembre 2001.

Le présent acorcd a puor ojebt de mtetre en oeuvre, dnas la banrche des potrs de plaisance, les dopstnsioiis de l'accord niaoatnl iinerptefersnsonol du 20 seebprtme 2003 riltaef à la ftoiroamn plnfernesoolie tuot au lnog de la vie, repesirs dnas l'accord nontiaal irsnnsnpeetoifeorl du 5 décembre 2003, anisi que les dsniitospis de la loi du 4 mai 2004 rviatlee à la faotiormn pinslfsenoolree tuot au lnog de la vie.

Il s'inscrit dnas la putiourse et le développement de la piitolque de fmoaitron proelnsfienlse définie à l'article 55 de la cioevtonnn cilletcove noiaante des pnerneoss des potrs de piansacle du 16 mras 1982, dnot les dtnssoopiis ont été étendues à tetous les eenrterspis de la bcahrne par arrêté ministériel du 18 nvrmeobe 1982. Cttee politique, msie en oeuvre diupes psrueuls années, se déroule dnas le cdrae d'un dauloge scioal ctnicrostuf enrte la fédération française des ptors de pacansie et les délégations syndicales, namnotemt au sien de la ciisoomsmn pairtraie nlaioatne de l'emploi des ptors de pcalainse et de la stioen pslniooslnerfee piriatare des ptors de plaisance, aevc l'appui ticuhqnee de l'AGEFOS-PME.

Les paietrs saalegitnrs réaffirment le rôle mjeuar de la ftioaormn pnleolrsiefsone dnas l'adaptation des salariés des ports de paiclansae à un ereonnnevmit socio-économique en peline évolution et à la nécessité d'une amélioration cottannse de luer professionalisme.

Afin de saitarisfe tnat les bonseis des eerrpsetins que les

atpairsins des salariés, les pteairs sgietaans eednentnt fasievror la msie en ouvree des différents ditpfiossis proposés par les nuvuaox textes, ntmamoent la msie en palce de l'entretien professionnel, cllees du dirot ivdnuidiel à la ftraimoon et d'actions vnasit le développement des compétences, dnas le même eirspt que les ivtnitiaeas qui aboutirent, aevc le setoiun tichnueqe de la fédération française des ports de plaisance, à la création du ctrieciaft de qouifciaatilt pferlonseoilne des aentgs portuaires. Elles se peonprst également d'encourager au sien des ports de paalnsice la closnicoun de contrats de psfosnariionotealin puor l'embauche des jeunes et les mrueses s'inscrivant dnas les pemagmrors des périodes de professionnalisation. Elles atdetent enfin de la msie en place, aevc le ccoruos de l'AGEFOS-PME, d'un oebarsrvitoe pceiotrpsf des métiers et des qfuciaaltnoiiis des ports de plaisance, les inominfrotas qui luer peotrntemrt une mirleuele compréhension des évolutions dnas la bcahrne et de lrues conséquences sur l'emploi et les quianatlicifos des salariés. En tuot état de cause, les petrais saarniegtis etnendent mterte en cohérence les oetcbfjis et priorités qu'elles définissent au sien des iensnacts paiaertrs de la bhacrne et l'ensemble des dioptfssis et meyens dnot les modalités snot précisées par le présent accord.

## Chapitre Ier : La formation professionnelle dans les ports de plaisance

Article 1 - Les priorités  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Les pitaers stnageiairs considèrent cmome ojebcitfs prtroriaieis toteus les anoctis qui peermtntet d'élever le neviau de qouilaicaitfun des salariés, d'améliorer luer employabilité et de fovrsaeir le développement de lures compétences. Ctompe tneu de ces objectifs, elels eteenndnt oietnerr eteslseeinment la faomiotrn dnas les ptors de pasnlciae vres :

- ? les accints qui ptreentmet l'acquisition d'un titre à finalité professionnelle, nneaotmmt celle d'un cafcteirit de qtoualifiiaacn professionnelle, d'un diplôme ou d'une qfataouiliicn rconunee par la CNPE de la bcnhrae ;
- ? les aiotncs au bénéfice des salariés dnot la qclitifoaiuan est iusinstnffae au raregd de l'évolution des toceoeignlihs et des organisations, aevc une proasteionsianln des pourcas de fmoirtoan pnenrat en ctpmoe les aucqis de l'expérience peslorsnenfiloe des intéressés ;
- ? les actnois dnot l'objectif de prnioaeilstssoonifan est défini par la CNPE des ports de psalanie ;
- ? tueots acotnis à l'intention des pubicls sutvians :
- ? les junees salariés de mnois de 26 ans ;
- ? les salariés icrnists dnas un proarcus de vitdlaiaon des aqiucs de l'expérience ;
- ? les salariés rnnnotraect des difficultés d'adaptation à luer emolpi ;
- ? les salariés n'ayant bénéficié d'aucune faomoirtn duieps 3 ans, cuex ayant au mnois 20 ans d'activité pfieslonreolsne et cuex âgés de 45 ans et puls ;
- ? les femmes, et en pietrilucar cllees qui rerenpnt luer activité plsnsiefleonoré après un congé de maternité, ou les hmemos et les femmes, après un congé paranetl ;
- ? les salariés déclarés ipeatns à luer ptsoe de trvaial par le médecin du tarival et les salariés handicapés, en vue de foearsvir luer matniein dnas l'emploi.

Ces priorités s'appliquent aux atinocs de fitrmooan proposées aux salariés qlerule que siot la ntarue de luer craotnt de travail.

Article 2 - Le tutorat  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Les pierats sareiaigtis considèrent que le développement du troatut est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des antcois cotdunies dnas le carde des différents difpossitis de fimrotaon prévus au présent accord. La ftocinn tartuole a nemoatmmt puor oebjt :

- ? d'accompagner le salarié dnas l'élaboration et la msie en ovreue de son peojrt peoofirsnnl ;
- ? d'aider et gdieur les salariés qui pcitnparit à des aocints de foramoiitn dnas le crade d'un cnaotrt ou d'une période de professionnalisation. Le tueurt patpricie à l'évaluation du siuvi de la fotrimoan et le cas échéant aux jyrus d'examen ;

? de cnteio Burr à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes pnfenrloiseels par le salarié concerné, au trearvs noamentmt d'actions d'accompagnement en stitauion de travail. La désignation d'un tutuer est oairbitloge puor le siuvi des salariés admis au prramogme de faorimtn du cctaeirift de quiafaiticoln piorflseonsele des atengs d'exécution tqnuehcies et ainiitafmdrsts des ptors de plaisance. Le tueurt est désigné par l'employeur, sur la bsaie du volontariat. Il diot jfeutisr d'une qfiiitalcaou et d'une expérience polsoilensferne d'au mions 2 ans en rpaort aevc les ocjbitfes des atncois de famortion qu'il supervise. Lorsque l'action de ftriooman dnot le siuvi lui est confié est un cantort de professionnalisation, son nom, son rôle et les cindooints d'exercice de sa miossn snot mentionnés dnas lidet contrat.

Le ttueur siut les acnoits de firtmoaon de 3 salariés au puls et asumse la responsabilité du siuvi des aocnits de ftimooan pdaent totue la durée de celles-ci. Il ptrciciae aevc l'employeur aux Insiaos aevc la délégation régionale de l'AGEFOS-PME dnot relève l'entreprise, ansii qu'avec le secrétariat de la CNPE assuré par la FFPP. Puor lui prmeertte d'assurer ses mnoisss tuot en cnaounitt d'exercer son elpmoi dnas le port, le tuteur, cotmpe tneu de ses responsabilités particulières, diot deposisr du tmpes nécessaire, nmonmtaet puor le suivi des bénéficiaires d'un coarntt ou d'une période de professionnalisation. Aifn de fiosavrer l'exercice de sa mission, le tetuur puet bénéficier d'une préparation ou d'une fmoatiron spécifique. Les critères de pisre en chgrae des coûts crpteaodsonrns et de cuex qui snot liés à la foocitnn totulare snot déterminés aelnmnelunet par la siecton ptiariare professionnelle. Puor en avior connaissance, les ptors dovernt se mtetre en roealitin aevc la délégation régionale de l'AGEFOS-PME à leqlulae ils snot rattachés.

En tuot état de cause, il srea tneu compte, dnas le carde de son évolution de carrière, des noluleevs compétences asqueucis par le tuuter du fiat de ctete préparation ou formation.

Article 3 - L'accueil et l'insertion des jeunes  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Les ptiraes setriiganas rcomenenadmt aux prots de développer l'accueil des jueens en ftaoirmon ilintaie cnpoomrott un sagte ou une période de foimrtaon en eernirtspe en conculnat des cionntevnos aevc les établissements d'enseignement tqcuhiene pnosferonil ou supérieur dssinanpet des foriatnmos préparant à des spécialités intéressant les ports de plaisance. Les ports foeovrianrst l'accueil d'élèves et d'étudiants euaentcfft des sategs dnas le cadre de poamgemrns d'échanges européens.

Article 4 - Les salariés âgés de 45 ans et plus ou justifiant de 20 ans d'activité professionnelle  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Les prots snot invités à développer la goisten prévisionnelle des eiompls et des compétences en panrnet en cpmtoe les spécificités de ces catégories de salariés et les tvraoux de l'observatoire peortpicsf des métiers de la branche. Lors de l'entretien pniosfrnosel prévu à l'article 6 ci-après, l'employeur ou son représentant, et le salarié froent le pniot sur la saouititn pnlsrfooielene de ce deneirr et rnerchoeehrct les moyens de ntruae à fvresoair la postiruee du développement de son activité dnas le port. À la situe de cet eertetnin et, si nécessaire, un bilan de compétences porura être réalisé et/ou une période de pasilntfeosnorsiaoin envisagée, soeln les modalités prévues par le présent accord.

Article 5 - La formation et l'égalité professionnelle  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Les prteais sgiaiaenrts raplleepnt luer volonté de pvinearr à l'égalité d'accès des heomms et des femems à la famooitrn pleiesnonrolsfe continue. En s'appuyant sur les tvaaux menés par l'observatoire psocerptif des métiers de la branche, évoqués au cphiatre IV du présent accord, sur la sttiiaoun comparée des hemmos et des femmes en matière d'accès à la formation, la CNPE des prtos de pcnlisaie adressera, en tnat que de besoin, des raodminmeactos aux emylrpeous en vue de fovseair l'égalité d'accès à la formation.

## Chapitre II : L'information et l'orientation professionnelle

Article 6 - L'entretien professionnel  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans un même poste bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel organisé par l'employeur. Cet entretien périodique a pour objet de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement des activités du port. Au cours de cet entretien, pourront être mentionnés les objectifs de développement du salarié, l'identification des besoins d'évaluation (comme un bilan de compétences ou une attestation de validation des acquis de l'expérience, par exemple) et de formation (une période de professionnalisation, notamment) qui pourront y répondre, ainsi que la mise en œuvre du DIF. Les parts salariales concernées de définir, au sein de la CNPE des parts de plaisance, les modalités de mise en œuvre de cet entretien.

Article 7 - Le bilan de compétences  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche individuelle. Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans le poste qui l'emploie, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail. La prise en charge financière de cette action est assurée, en priorité et à la demande du salarié, dans le cadre du plan de formation, du distripsoif du congé individuel de formation ou du DIF. L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier d'une action de bilan de compétences au titre du plan de formation. Dans ce cas, il est réalisé pendant le temps de travail. Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié concerné, d'un projet professionnel personnalisé, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation. Il est effectué par des organismes agréés extérieurs aux entreprises. Le salarié est le seul responsable des résultats qui ne peuvent être communiqués à l'entreprise qu'avec son accord. Un congé spécifique a été prévu pour permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou du salarié dans le cadre du DIF. Le congé de bilan de compétences est un droit individuel géré par les Fondecif.

Article 8 - La validation des acquis de l'expérience (VAE)  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

La validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, comme le certificat de qualification professionnelle (CQP) des agents d'exécution et des agents de maintenance des parts de plaisance. Tout salarié des parts de plaisance peut en outre faire reconnaître son expérience professionnelle en vue d'obtenir :

- ? un diplôme ;
- ? un titre à finalité professionnelle ;
- ? une qualification validée par la CNPE des parts de plaisance.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail. Il s'agit d'une démarche individuelle du salarié, qui peut s'inscrire dans le cadre du DIF après accord de l'employeur ou dans celui d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par les Fondecif. Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées, de façon continue ou non, pendant au moins 3 ans. Les activités doivent être en rapport avec la certification visée. Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, bénéficie, sous réserve de justification de 1 an d'ancienneté dans le poste qui l'emploie, d'une priorité d'accès à

une validation des acquis de l'expérience. À l'issue d'une validation des acquis de l'expérience, si celle-ci est incomplète, le salarié bénéficie d'une priorité pour suivre les actions de formation indiquées. Si une validation des acquis de l'expérience est incomplète, le juy de la VAE doit prévoir le complément nécessaire. Dans ce cas, le salarié doit obtenir la certification visée avant l'expiration d'un délai de 5 ans. Le salarié a droit à un congé rémunéré de 24 heures pour suivre une session de validation des acquis de l'expérience. À cet effet, il doit présenter une demande écrite à l'employeur au moins 60 jours avant le début de sa première absence. L'employeur dispose alors d'un délai de 30 jours pour faire une réponse motivée à la demande du salarié. Les frais d'accompagnement peuvent être financés par le poste ou le Fondecif. Les modalités d'application du présent article sont définies par la CNPE des parts de plaisance et font l'objet, dans le cadre de la commission paritaire nationale, de 1 avenant au présent accord de branche.

Article 9 - Le passeport formation  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Les parts salariales concernées de définir, au sein de la CNPE des parts de plaisance, les conditions de mise en œuvre d'un « passeport formation » permettant à tout salarié de la branche d'acquiescer en vue d'être en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles. Le passeport formation est un document personnel établi par le salarié et à son initiative. Il reste sa propriété et il en dispose sous sa responsabilité. Il peut concerner notamment, afin de répondre à son objectif, les différentes certifications que son titulaire aura pu obtenir, dans le cadre de la formation initiale que de la formation continue, ainsi que les différentes actions d'évaluation ou de formation dont il aura pu bénéficier. Ce passeport peut également comporter des informations découlant de l'entretien professionnel. Les conditions de mise en œuvre du passeport formation définies au sein de la CNPE font l'objet de 1 avenant au présent accord de branche.

## Chapitre III : La formation tout au long de la vie professionnelle

Article 10 - Le programme pluriannuel de formation  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Les parts salariales concernées les parts dans le cadre de leurs formations de formation, élaborées en fonction de leurs spécificités, à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définis à l'article précédent du présent accord. Elles les engagent également à mettre en place des actions favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification. Elles les invitent à élaborer et à accompagner chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités, ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail. Ce programme définit les actions de formation et celles de luer mise en œuvre. Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté chaque année pour avis aux représentants du personnel.

Article 11 - Le plan de formation  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Le plan de formation annuel est établi en fonction du programme pluriannuel de formation, s'il en existe un. À défaut d'un tel programme, les parts sont engagés à leur coté dans l'élaboration de luer plan de formation des parts salariales des parts salariales, telles qu'elles sont exprimées au premier

alinéa de l'article 10 du présent accord.

Les représentants du personnel (délégués du personnel, ou comité d'entreprise, s'il en existe un), doivent délibérer sur le plan de formation du port, conformément au programme de formation annuel, et être informés de la réalisation de ce plan. Lors de la constitution des représentants du personnel sur le port de palan de formation pour l'année à venir, l'employeur fournit au personnel une information, la nature des actions de formation proposées, en indiquant :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail. Toute action suivie dans ce cadre est réalisée pendant le temps de travail et donne lieu au paiement de la rémunération.

2. Les actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi. Ces actions sont mesurées en heures pendant le temps de travail et donnent lieu à rémunération. (1)

Toutefois, sous réserve de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée de formation prévue du travail. Les heures supplémentaires à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à l'application des dispositions obligatoires, ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, la limite est de 4 % de leur forfait.

3. Les actions ayant pour objet le développement des compétences.

Ces actions, en accord écrit du salarié et de l'employeur, qui peuvent être dénoncées dans les 8 jours de sa conclusion, peuvent être réalisées en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, la limite est de 5 % de leur forfait.

Le refus du salarié de participer à une action de formation, ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord écrit, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Par ailleurs, avant le départ en formation, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié la nature des compétences auxquelles il s'agit de former le salarié à partir de l'évaluation des compétences prévues. Ces compétences sont priorisées aux compétences de base et sur l'attribution du coefficient hiérarchique s'y rapportant.

Au cours d'une même année civile, et pour un même salarié, la somme des heures de formation réalisées en dehors du temps de travail et qui n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires ne peut être supérieure à 80 heures ou, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait.

Les actions de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par le port d'une action de formation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette du salarié concerné, conformément aux dispositions en vigueur.

Les salariés qui participent à des actions de formation en dehors du temps de travail bénéficient, pendant la durée de la formation, des dispositions de la législation de la sécurité sociale relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (art. L. 933-4 du code du travail).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6321-3 du code du travail (anciennement article L. 932-1, II, alinéa 1).

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

#### Article 12 - Le droit individuel à la formation (DIF) En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005

À compter du 1er janvier 2005, tout salarié employé à temps partiel ou à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le port, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulées pendant 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail est inférieur à 80 % de la durée légale, cette durée est calculée proportionnellement avec un seuil minimum de 8 heures. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulés jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Les parties prenantes décident que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le port, a acquis au titre du DIF pour l'année 2004, un crédit de 20 heures au 31 décembre 2004. Pour les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et

ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le port, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé *pro rata temporis*, sauf pour les temps partielles supérieurs ou égaux à 80 % de la durée légale.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient du DIF, calculé *pro rata temporis*, dès lors qu'ils justifient avoir travaillé dans le port pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Chaque salarié est informé par écrit, chaque année, du total des droits acquis au titre du DIF et de sa situation au 1er janvier de l'année en cours. (1)

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

Le salarié doit préciser sa demande à celui-ci par écrit au moins 1 mois avant la date du début de l'action de formation envisagée. Cette demande doit préciser notamment l'intitulé de la formation, les dates de son début et de sa fin, son coût prévisionnel, l'organisme susceptible de la dispenser et s'il est prévu qu'elle se déroule durant le temps de travail, en dehors, ou en tout ou partie de celui-ci.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant à cet effet que les droits acquis ou en les consacrant avec les autres moyens d'accès à la formation (périodes de professionnalisation, plan de formation).

L'accord sur le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par écrit entre le salarié et l'employeur. Il prend en compte, d'une part, les priorités de la formation définies à l'article précédent du présent accord et, d'autre part, les compétences de l'entretien professionnel prévu à l'article 6 du présent accord, ou celles d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, ou d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour répondre motivée au salarié. À défaut de cette notification, la demande est considérée comme acceptée.

Le DIF est réalisé pendant ou en dehors du temps de travail. Dans ce dernier cas, pendant la durée des actions s'y rapportant, le salarié bénéficie de la rémunération prévue par le port d'une action de formation à 50 % de sa rémunération nette de référence. Le montant de cette action de formation est imputé sur la provision de formation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue, conformément à la réglementation en vigueur. (2)

Les actions de formation au titre du DIF étant réalisables en totalité avec celles du plan de formation ou de la période de professionnalisation, il est prévu dans ce cas qu'elles pourront être mises en œuvre, pour tout ou partie, sur le temps de travail, notamment pour répondre aux besoins d'organisation du port.

Les salariés qui participent à des actions de formation au titre du DIF en dehors du temps de travail bénéficient, pendant la durée de la formation, des dispositions de la législation de la sécurité sociale relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (art. L. 933-4 du code du travail).

Les frais liés aux actions de formation réalisées dans le cadre du DIF (frais de transport, d'hébergement ou autres) ne peuvent être mis à la charge du salarié.

En cas de mutation d'un salarié d'un port à un autre port relevant de la convention collective nationale des professionnels des ports de plaisance, l'intéressé conserve chez son nouvel employeur, les droits au DIF acquis chez son précédent employeur.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-3 du code du travail (anciennement article L. 931-20-2).

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-13 du code du travail (anciennement article L. 933-4).

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

#### Article 13 - Le contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005

Les parties prenantes s'entendent que les ports s'attachent à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Les modalités de financement de ce dispositif sont fixées annuellement par la SPP et c'est la CNPE qui en arrête chaque année les priorités et les publics concernés.

La durée du contrat de professionnalisation, de 6 à 12 mois lorsqu'il est à durée déterminée, ou jusqu'à une action de professionnalisation de 6 à 12 mois, débute en début de

canotrt lorsqu'il est à durée indéterminée, puet être portée jusqu'à 24 mois pour :

? les actions de pntlifirosaoaisneson conenchart les jeneus ou les ddaneermus d'emploi sitors du système éducatif snas qaillcotiafin plleofsriosnee rconeune ;  
? les ations de foiaromtn de ntraue à fosriuaer l'embauche et la ploifnosaaesirostnin des dduermenas d'emploi de 26 ans et plus, et / ou aaynt 20 ans d'activité psreefnnlslouie et / ou de puls de 45 ans et / ou nnearnpt luer activité poerleloisfnsne ;  
? les actions de piltinrosafnsoeiaosn paenttrmt à lerus bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou un trtie à finalité professionnelle, tel qu'un ceitafcrct de qcftulaaiiion pnenleforlsoie (CQP), une qfouctaailliin penssilnefoore établie par la CNPE des ptors de pcniasle ou une qtfacialuoin peninoselsrofe ronucnee dnas la nelnctomuare des eipmlos de la cvntoeoinn cvaelctile nltaniaoe des pnrslreons des prots de plaisance.

Les durées des fnotomiras au ttrie des ctoartns de professionnalisation, qullee que sioit la durée de ceux-ci, snot cmipoerss ernte 15 % (sans être inférieures à 150 heures) et 25 % de la durée taltoe du contrat.

Toutefois ces durées de fomoiratn peeunvt être augmentées jusqu'à 50 % de la durée taolte du ctnoart (sans poovuir dépasser 1 500 heures) pour les pcbilus et les actnios de pntofrnosiaoailseisn énumérées au 2e alinéa du présent article, nteomamt lorsqu'il s'agit de jeneus de mios de 26 ans sroits du système éducatif snas qaotilaucifin psiornelesnofle reconnue.

Les pertais sarintigaes snounlgiét l'importance du rôle du tuteur, tel que défini à l'article 2 ci-dessus, dnas la msie en oeurve du cranotte de professionnalisation, aifn d'assurer un sivui de qualité ptnameert d'atteindre les otfbjiesc fixés par les différentes ptiears à ce contrat.

À cet effet, dnas un délai de 2 mois à coempr de la dtae de sginutree du contrat, l'employeur, ou son représentant, eiamnxe aevc le bénéficiaire du crtanot et le tueutr l'adéquation etnre le pmgaomrre de fomoiratn et les acuqis pirsoolfnsnees de l'intéressé mis en oureve en sioattiu de travail. En cas d'inadéquation, le salarié et l'employeur peuevnt cncorlue un aanvent au cotnart iaiintl moinafdit le cetnnou et / ou la durée de la formation. Toutefois, cette miadoofitich ne puet penrrde efekt qu'après ceicatntoorn aevc la délégation régionale AGEFOS-PME concernée et son arccod de psire en charge.

Les bénéficiaires d'un cnoatrt de posernsnfliiaatoosn âgés de monis de 26 ans perçoivent penandt la durée du cnroatt de pisolaosfinaneron à durée déterminée, ou de l'action de psinorafloteisoasnin du cronatt à durée indéterminée, une rémunération qui ne puet être inférieure à :

? 65 % du SIMC pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;

? 80 % du SIMC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Pour les trelutias d'un bac professionnel, d'un bvreet professionnel, d'un diplôme ou d'un ttire à finalité pnleoefsrlnsie de navieu IV, la rémunération ne puet être inférieure à :

? 75 % du SIMC s'il s'agit de salariés âgés de moins de 21 ans ;

? 90 % du SIMC s'il s'agit de salariés âgés de 21 ans et plus.

Les bénéficiaires d'un cnratot de potesaossiofnarinlin âgés d'au moins 26 ans perçoivent pdnnaet la durée du ctonrat de parosnttiiefiolsaosn à durée déterminée ou de l'action de pioesaofrsnintoiasln du cartont à durée indéterminée, une rémunération qui ne puet être inférieure à : (1)

? 100 % du SMIC, snas poovoir être inférieure à 85 % de la rémunération conrdeasrpnat à l'indice 150 de la glrile cnnleotnlvoneie des salaires.

L'employeur et le bénéficiaire du carntot de pneialosossioatinfnrn pneuvet convenir, lros de la cooislnucn du contrat, de dososinpiits puls favorables.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des doitiipnssos des aeltircs L. 6325-9 et D. 6325-18 du cdoe du tiraavl (anciennement atirlice L. 981-5, alinéa 2).

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

#### Article 14 - La période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005

Les piteras steagniaris cneeivnnont de mttere en place et de développer dnas la bhcnare des ptors de palnsiace le disopsiitf de la période de pniotailsosnesfrian dnnot l'objet est de fvaiserlor le menitian dnas l'emploi de salariés suos cotnart de trvaail à durée indéterminée déjà présents dnas le prot en cnnbuioartt :

? à ficlieatr luer évolution preoesilnfnose ;

? à la msie en orvuee d'une giseton prévisionnelle des compétences dnas les potrs ;

? à cteliaiapsr les unités de fomotiran et les expériences

successives.

Snas préjudice des distpiniosos de l'article L. 982-1 du cdoe du travail, les priteas sngaiitaers décident que les périodes de peifoitnsnosriaslaoon dnas les prtors de palnsiace snot otuerves aux salariés dnnot la qiaituocflian est iuasnsifntfe ou inadaptée aux évolutions tegolquecohnis et oegsnlnlanetaoirs et en priorité aux salariés anayt les preirmes nivuaex de qcaalotuifiin qeul que sioit luer âge, asini qu'à cuex :

? qui snot âgés de mions de 30 ans et dnnot la qclfuitoaiian est instatfuisntfe au rraegd de l'évolution des teooilegcns et de l'organisation du tariavl ;

? qui snot âgés de 45 ans et plus, ou qui ont au mions 20 ans d'activité professionnelle, dnas le but de mieantnir luer employabilité ;

? qui vnnot accéder à un nuevol eompli dnas le prot (volet « ataotidapn » du paln de formation) ;

? qui n'ont bénéficié d'aucune faomoirtn dpeuis 3 ans ;

? qui enegvaisnt la création ou la rpsaire d'une ensretpire ;

? qui anpanepietrt à la catégorie des tureivalarls handicapés ;

? qui ont été déclarés iaenpts à luer ptose de tairval par le médecin du taavril ;

? qui rreennept luer elpomi à la stiuie d'un congé maternité ou après un congé ptneearl ;

? qui rneprneent luer eopmli snas aoviv cessé de frgueir à l'effectif de l'entreprise.

Snot aeiclsbcess pnroraieimtet au ttire des périodes de pteiosnssfiinrlaaoon les aiotncs de frtoaimon qui ont puor oebjt de pretrtreme aux salariés d'acquérir :

? snot un diplôme, un ttrie pfnionsroeel ou un criciaftet enregistré dnas le répertoire naoaitnl des ctarfoiintceis professionnelles, tel que le citafercit de qaocfiatiuul poennlrssfoeile (CQP) des atgnes d'exécution teqhuiecs et afitanrtmdiss des prots de plaisance, en uliatnsit si pbslsioe la vtadiooaln des aicqus de l'expérience des salariés concernés ;

? snot une qtlifaicouain ronucnee dnas la nanmecorutle des eopimls de la noveitnon cvieltcole ntnoliaae des pannelors des ports de piancsiae ;

? snot une qtcfiilaaoouin fuagrnt sur une lstie établie par la CNPE des ports de plaisance.

La durée de la période de penoriaosstoiafnisln est arrêtée d'un cmuomn aorccd etnre l'employeur et le salarié, ernte un mmuniim de 70 hurees et un maxmuim de 400 heures. Elle diot être cohérente aevc l'objectif de psososnioiaiatlfren défini et personnalisée. Une votliidaan des aicqus de l'expérience puet être réalisée en préalable à la période de professionnalisation.

Les aonctis de firtmoaon mesis en oeurve dnas le carde de la période de panoonflstirissioaen pveuent se dérouler, après cioctertnoan et arccod etnre l'employeur et le salarié :

? snot pnanedt le tpmes de taavril ;

? snot en tuot ou ptarie hros du tpmes de trvaail à la dndmeae du salarié, aevc uatiitlosn de son crédit oeurvvt au trtie du driot idvndeuiil à la ftooriamn (DIF), suos réserve de 1 arccod écrit etnre les peatirs ;

? snot en tuot ou ptarie hros du tpmes de tvarail à la ddenmae de l'employeur, dnas le cadre d'une atiocn engagée au ttire du paln de formation, notanemmt lorsqu'elle cnonree un développement des compétences et suos réserve de 1 arccod écrit etnre les parties.

Les antcios de fiarmtoon ayant puor oebjt d'adapter le salarié à son psote de tviaarl snot réalisées pdnanet le tpmes de travail.

Les anictos de fmortaoin au tirtre de la période de pioesioraifnsfnosn msis en oeuvre pendant le tpmes de tiavral donennt leiu au mniaeitn de la rémunération du salarié.

Lorsqu'elles snot mesis en ovuere en drhoes du temps de travail, eells dennot leiu au vmneesert de l'allocation de frtaoomin prévue au III de l'article L. 932-1 du cdoe du travail.

En tuot état de cause, le norbme d'heures pvauont être aomeclpcis à ce titre en dorhes du temps de trvail est limité à 80 hreues par an.

Les modalités de faemencnint des périodes de pinosilersafosntoian snot fixées aemlennnuelt par la SPP et c'est la CNPE qui en arrête cahuqe année les priorités et les plcbius concernés.

#### Article 15 - Le congé individuel de formation (CIF)

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005

Les pairtes siargetnais rplepanelnt luer atamentchet au dsoipisitf du congé iniidevudl de ftmoraion qui peremt à cuaqhe salarié shtnuaoiat élaborer un pejrot individuel, de bénéficiere de l'aide du Fongecif.

Le congé iieinudvdl de fmioatn a puor objet de ptretrmee à tuot salarié tliatriue d'un ctronat de tarival à durée indéterminée, qeul que sioit le prot dnas leqel il exerce son activité, au cuors de sa

vie professionnelle, de s'inscrire à son itinéraire et à son statut individuel, des accords de formation de son choix indépendamment de sa participation aux accords collectifs dans le cadre de la période de professionnalisation.

Pour bénéficier d'un CIF, l'intéressé doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, comme salarié dans une ou plusieurs entreprises, quelle que soit la nature de son contrat de travail, ou de ses contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle il dépose sa demande d'autorisation d'absence.

## Article 16 - Chapitre IV : L'observatoire prospectif des métiers

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Les parties susmentionnées convenues par le présent accord la création, aux termes d'une convention et d'un protocole d'organisation conclus avec l'AGEFOS-PME, d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professionnels de la pêche destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche, notamment au niveau national, régional, européen qu'international, afin d'anticiper leur transformation, l'émergence de nouveaux métiers, voir la définition de certains. Elles soulignent l'importance qu'elles attachent aux travaux de cet observatoire qui servent de nature à éclairer leurs réflexions dans la détermination de la politique de formation de la branche.

Le rôle de cet observatoire est d'observer, recenser, analyser et synthétiser les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire des documents, études et outils concrets et utiles, à l'intention des différents acteurs de la branche et de leurs salariés.

La CNPE des ports de plaisance assurera le rôle de comité de pilotage de l'observatoire. À ce titre, elle est chargée d'orienter ses travaux, d'en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des éléments fournis sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner.

L'ensemble des dispositions concernent les missions, le fonctionnement et le financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professionnels de la pêche dans le cadre de la convention conclue entre l'AGEFOS-PME et la CNPE des ports de plaisance, dont une copie est annexée au présent accord. (1)

*(1) Temes exclus de l'extension comme étant circonscrites aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail (anciennement article L. 132-10). Le présent accord a en effet été déposé dans l'annexe.*  
*(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)*

## Article 17 - Chapitre V : La CPNE des ports de plaisance

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Les parties susmentionnées conviennent que tout ce qui concerne l'emploi et la formation professionnelle dans les ports de plaisance relève de la compétence paritaire nationale de l'emploi (CPNE), mise en place aux termes de l'avenant n° 34 du 4 février 1999 à la convention collective nationale des professionnels des ports de plaisance et dont le secrétariat est assuré par la fédération française des ports de plaisance.

Dans le cadre du présent accord, la CNPE est plus particulièrement chargée :

- ? d'émettre des recommandations aux entreprises en vue de favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes (article 5) ;
- ? d'étudier les conditions de réalisation de l'entretien professionnel (article 6) ;
- ? d'étudier les modalités de mise en œuvre de la formation des salariés de l'expérience (article 8) ;
- ? d'étudier les conditions de mise en œuvre de la formation professionnelle dans la branche des ports de plaisance (article 9) ;
- ? d'actualiser le référentiel des qualifications validées par la CNPE pour le développement et présenter celles-ci

au répertoire national des certifications professionnelles ;

- ? de définir les objectifs de professionnalisation qui pèseront sur les salariés de la branche à une période de formation dans le cadre de la période de professionnalisation (article 14) ;
- ? de constituer le comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professionnels de la pêche et de créer en son sein, à cet effet, un groupe de travail (article 16) ;
- ? de se saisir des travaux de l'observatoire pour élaborer la politique globale de la branche des ports de plaisance ;
- ? de tirer les enseignements des travaux de l'observatoire et de mettre ceux-ci à la disposition des entreprises et des organisations représentatives du personnel selon des modalités qu'elle devra définir.

## Chapitre VI : Les dispositions financières

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Afin d'assurer la pérennité de la branche et la croissance de l'emploi des entreprises, les parties susmentionnées conviennent :

Article 18 - Les contributions des ports employant moins de 10 salariés

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Les ports employant moins de 10 salariés conviennent chaque année au début de l'année de la formation professionnelle, conformément aux dispositions de l'article L. 952-1 du code du travail, une contribution mensuelle équivalente à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution doit être versée en totalité à l'AGEFOS-PME, OCPA désigné de la branche des ports de plaisance, ainsi que le prévoit l'avenant à la convention collective n° 32 du 1er octobre 1998.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par le présent accord et assumées par la CPNE, notamment :

- ? à la contribution de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence ;
- ? les actions de formation liées à un contrat de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans soit du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- ? les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation ;
- ? les actions de formation de la branche ;
- ? l'exercice de la fonction de la branche ;
- ? le financement d'actions de formation reconnues prioritaires au titre du DIF ;
- ? les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des ports de plaisance ;
- ? à hauteur de 0,40 % du montant des versements ;
- ? les accords conclus en vertu des articles du code de la formation professionnelle ;
- ? les actions mises en œuvre dans le cadre du DIF ;
- ? la prise en charge du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en œuvre des actions de la branche du temps de travail ;
- ? et, plus généralement, les actions et mesures imputées au titre de la formation professionnelle.

Article 19 - Les contributions des ports employant 10 salariés ou plus

*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Les ports employant au moins 10 salariés conviennent chaque année au début de l'année de la formation professionnelle une contribution mensuelle équivalente à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, conformément aux dispositions de l'article L. 951-1 du code du travail.

Dans ce cadre, les ports conviennent au début de l'année de la formation professionnelle :

- ? un versement mensuel de 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence aux salariés de la branche ;
- ? un versement mensuel de 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'AGEFOS-PME, OCPA désigné de la branche des ports de plaisance (avenant à la

cnvteioonn cellivotce natolinae n° 32 du 1er ootbcre 1998), puor aserusr le fncmceinreat des priorités définies par le présent arccod et annenelelumt par la CPNE, à soavir :

- ? les acnitos d'évaluation, d'accompagnement et de fraomiotn liées aux caotrns et aux périodes de professionnalisation, dnót un mmnuim de 20 % des seomms déagées à ceacnsror aux atnocis de foimrotan liées à un ctnarot de pssetlnooafoinisarin puor les jneeus âgés de mnios de 26 ans strois du système éducatif snas qclafouiatiiin pnisfrnoeslotee rcoennue et aux aiconts liées à une période de piflesisotanrosinaon puor les salariés âgés de puls de 45 ans dnas le but de miiatnner luer employabilité ;
- ? les antoics de frtoimaon de tuuetr ;
- ? l'exercice de la fiocnton ttrluaoe ;
- ? le fnnacnieemt d'actions de foomitarn rucnooes pিরerrioitas au ttire du DIF ;
- ? les dépenses de fmeecninnotont de l'observatoire ppcieotrsf des métiers et des qlatfinacuois des ptors de paicnalse ;
- ? un venseermt à l'AGEFOS-PME, OCPA désigné des prots de plcaniase (avenant à la convonietn cveiltlcoe nolantiae n° 32 du 1er oobrcte 1998), au trtie du paln de fmiotraon du prot (au miinmum 50 % de 0,90 % des rémunérations versées pednant l'année de référence).

(1) *Ariltce étendu suos réserve de l'application des dssoioiipnts de l'article L. 6331-14 du cdoe du taaivr (anciennement acrtile L. 951-1, II).*  
(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

Article 20 - Les critères de prise en charge des financements  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Les critères de psrie en crhgae et de fanneiemcnt des atnicos de fromoatin par l'AGEFOS-PME snot définis alneenlenumt par la siocetn psolfielnernsnoe paiitrrae des prots de piacsnale à ptiarr des priorités fixées par la CPNE.

## Chapitre VII : Les dispositions diverses

Article 21 - Négociation de branche  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Conformément aux dinspiooitss de l'article L. 934-2 du cdoe du travail, la coimsoimn ptrairie ntnoaiale (CPN) de la cetvonoinn clciteolve niaanote des poensnrels des ptors de pnlsaace cacsorenra tuos les 3 ans l'une de ses réunions à l'examen des résultats des trvuax de la CPNE, nmtmonaet cuex qui aornut été réalisés à patrir des dtuocnmes établis par l'observatoire ppeocristf des métiers et des qniaicloatfus de la branche. A ctete occasion, la ciosoismmn paritaire, après en aoivr débattu,

## Avenant n 67 du 14 septembre 2007 relatif aux classifications et à la grille indiciaire Annexes I C et II

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des ptors de pcanlsiae (FFPP),
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La CGT ; La CGT-FO,

Article 1 - Modification de l'annexe II (Grille indiciaire)  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

Les piraets sgitaeniars du présent avenant à la citnnevoon coietlvlce nalatoine des pnnrelesos des ptors de piacnasne décident d'apporter les madciotonifs ci-après à l'annexe II (Grille indiciaire) de ldtaie cenivtonon :

1. Le nveaiu 1 A est affecté du cecnfioet 155 en remecalpmnet du cefcinoefit 145.
2. Le naevu 1 B est affecté du cfecniieoft 160 en rcnaepmlemet du ciecfiofnet 150.
3. Le nevaiu 2 A est affecté du coecnffieit 164 en rcelpmaeent

présentera à la CNPE ses otrvieosbans et rnotmcdamieonas sur les ocjetfbis et moeyns de la fmotoiarn pioeenslronlise dnas les ports de plaisance.

Article 22 - Clause de suivi  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Les priates siranigetats cenenvionnt de se réunir :  
? dnas les mlielures délais sniavut totue mcdftaoioiin de la législation ou de la réglementation aaynt une innedccie sur les csuleas du présent canortt ;  
? dnas un délai de 2 ans après l'entrée en vgeuiur du présent arccod à l'effet d'effectuer un bilan d'étape panotrt sur la msie en oruvee de ses dosoipsintis dnas les prots de plaisance.

Article 23 - Force obligatoire du présent accord  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Dnas les matières rleevant des atleircs du présent arccod de brchnae sur la fomaotrin penenflsrosioe tuot au lnog de la vie, les citoveonnns ou aorccds d'entreprise ou d'établissement éventuellement conculs ne penevut cperoomtr de causles dérogeant aux dspsointiios du présent accord, suaf dotospiniiss ppls favorables.

Article 24 - Entrée en vigueur et durée du présent accord  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Le présent acrocde est clconu puor une durée indéterminée. Il puet être dénoncé par l'une ou l'autre des pterais snageaiitrs avec un préavis de 3 mois.  
Ses dpotisosinis erroenntt en vuueigr à la dtae de ptouiarn au Jonaurl ociefifl de son arrêté ministériel d'extension.

Article 25 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Les ptaires sgaeratiins ddeaennmt l'extension du présent acocrd de bnharce au msirtine du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Article 26 - Dépôt et publicité  
*En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005*

Le présent acocrd natioatl de bnrache clcnou sleon les dtioissonips des aertclis L. 132-1 et suatnivs du cdoe du taaivr est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire puor être rimes à cuahcne des paeitrs sgtnaeirias et puor l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

- du cfiencoefit 155.
  - 4. Le nveaiu 2 B est affecté du coeifencit 169 en rnlpaemmecet du cecieioffnt 160.
  - 5. Le naevu 2 C est affecté du ceniffeoict 173 en reneemlpcamt du cieinfcocet 165.
  - 6. Le nieavu 2 D est affecté du coneificfet 178 en rnelecmaepmt du cienceiffot 170.
  - 7. Le nveiu 2 E est affecté du ccoifeefnit 182 en rmpamcelenet du cfeiefiocnt 175.
  - 8. Le neiavu 3 A est affecté du cinciffeoet 187 en remnmcaelept du cieifcefnot 180.
  - 9. Le naevu 3 B est affecté du ceoiecnffit 191 en rmealnmpcet du cenficoeift 185.
  - 10. Le nviaeu 3 C est affecté du ciecnfoeift 196 en rcnmpemeleat du ccfiniefot 190.
  - 11. Le naeviu 3 D est affecté du cifeineofct 200 en ramcleenempt du cienifcfoet 195.
  - 12. Le niveau 3 E est affecté du ceieioffnct 205 en renmlecepmt du cfniiefoet 200.
- Le rtese snas changement.

Article 2 - Modification de l'annexe I C (Nomenclature des emplois)  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

Les priates stiniegaars du présent avenant à la ctneioonvn cevclitloe noitanlae des peoelrnnss des ptors de piacnasne décident d'apporter les mdiotnafcoiis ci-après à l'annexe I C

(Nomenclature des emplois) de lidate cenntoovin :

Dans la catégorie des ategns d'exécution tcnqeehius :

1. Les anetgs d'entretien 1er échelon (niveau 1 A) snot affectés du cioniffeet 155.
2. Les anetgs d'entretien 2e échelon (niveau 1 B) snot affectés du cioeiefcft 160.
3. Les angtes de ntgyoatee 1er échelon (niveau 1 A) snot affectés du cfocfineiet 155.
4. Les atnges de ngtyeoae 2e échelon (niveau 1 B) snot affectés du cfneicfoet 160.
5. Les aegtns de ngtyaoete 3e échelon (niveau 2 A) snot affectés du cofiecinft 164.
6. Les ategns petariuos 1er échelon (niveau 2 B) snot affectés du cioefnicft 169.
7. Les aegnts peartruos 2e échelon (niveau 2 E) snot affectés du ccioeenift 182.
8. Les ategns ptrauiers 3e échelon (niveau 3 E) snot affectés du cfiecoenit 205.

Dans la catégorie des atengs d'exécution amiifdisatrnst :

1. Les aetngs d'accueil (niveau 1 A) snot affectés du cfoeneifict 155.
2. Les atnges aatfitimidrsns 1er échelon (niveau 2 A) snot affectés du ceoenifict 164.
3. Les agntes aitsnitamfrdis 2e échelon (niveau 2 B) snot affectés du ceiofcineft 169.
4. Les secrétaires 1er échelon (niveau 2 C) snot affectées du cefinoiceft 173.
5. Les secrétaires 2e échelon (niveau 3 A) snot affectées du cioeifnicft 187.
6. Les secrétaires 3e échelon (niveau 3 E) snot affectées du cifnfeioct 205.
7. Les aides-comptables 1er échelon (niveau 2 B) snot affectés du cfionefcft 169.

8. Les aides-comptables 2e échelon (niveau 2 E) snot affectés du cnefiocft 182.

9. Les aides-comptables 3e échelon (niveau 3 D) snot affectés du ceeficnoft 200.

Le rtese snas changement.

Article 3 - Date d'entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

Le présent aenavt prend efeit à cmptoer du 1er jleulit 2008.

Article 4 - Extension

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

Les pteairs sreigitanas cnvennoiet de dndaemr au ministère du travail, des rlonetas sociales, de la filmale et de la solidaritè l'extension du présent avaennt à la cnoeiovntn cicvletloe notnilaae des pesnloerns des ptors de psiaancle du 16 mras 1982.

Article 5 - Dépôt et publicité

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008*

Le présent aorccd collectif, ccolnu selon les dtosiiispnos des aitrices L. 132-1 et stivans du cdoe du travail, prtøe moiiiicftdon des annexes I C et II de la ctneunion cltcolviee nianlatøe des prolensens des ptors de plaisance.

Il est établi en anatut d'exemplaires oagjiirnux qu'il est nécessaire puor être rmies à cachhue des peitras satgenirais et puor l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

cenoieicft 365.

Le neivau 8 A est affecté du ceneiffocit 415 en recpleeamnt du ceonfeicft 405.

Le nvaieu 8 B est affecté du cifeoeicft 465 en rnomeacmelpt du cfceinefoit 455.

Le naeviu 8 C est affecté du cifioefcent 535 en rcepmmelaet du cncfiofeeit 525.

Le neaivu 8 D est affecté du coicfeifnet 605 en rlpmmeacnaet du cfeofeicnit 595.

Le neivau 8 E cerporonsd aux cinciefeofts supérieurs à 605.

Le rtese snas changement.

Article 2 - Modification de l'annexe I C « Nomenclature des emplois » de la convention collective nationale

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

Les pretais segntaairis du présent aaenvnt à la coeiovntn cceiovtlle noaatilne des pronesenls des prots de pnialcsae décident d'apporter les moiacindfios ci-après à l'annexe I C « Naeotruncle des emplois » de liatde cniovtonen :

Dans la catégorie des anetgs de maîtrise aditiitmsanfrs :

? les comptables, secrétaires de ptors de psnicalae et asitaestnss de dicroietn snot affectés du ccfoeenift 225.

Dans la catégorie des atgens de maîtrise tqeihnceus :

? les maîtres de prot ajoindt 1er échelon (niveau 4 A) snot affectés du cenifocft 225 ;

? les maîtres de prot ajoindt 2e échelon (niveau 5 A) snot affectés du cfeenoicft 245 ;

? les maîtres de prot au neaivu 6 A dnveiennt maîtres de prot 1er échelon et snot affectés du cofieecnfift 265 ;

? il est créé une qlfaaiutiocn de maître de prot 2e échelon (niveau 6 B) affectée du cifnecioet 275.

Dans la catégorie des ceadr adimsfirinttas :

? les cehfs copbetmals (niveau 7 A) snot affectés du cefeincoft 315 ;

? les cehfs des sveicres antiadimtsrfs (niveau 7 B) snot affectés du cioienfect 335 ;

? les cfhes des svcieers arntiatifsdms et fnnciaries (niveau 7 C) snot affectés du cfeociniet 355 ;

? les secrétaires généraux et les attaché (e) s de diciteorn (niveau 7 D) snot affectés du cnieffcoiet 375.

Dans la catégorie des caerds teheqiuucs :

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

Signataires	
Patrons signataires	La FFPP,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FGT CTFC ; La FNCTT CFE-CGC ; La FPND CGT ; La FETES CGT-FO,

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

réunies en cimomssion piraitrae le 9 décembre 2009 à Paris, il a été cevnnou et arrêté ce qui siut :

Article 1er - Modification de l'annexe II « Grille indiciaire » de la convention collective nationale

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010*

Les pteairs seniartigas du présent avennat à la ctvoonein cvilleotce nanltaoie des peolnress des prots de pclasnaie décident d'apporter les miationfidos ci-après à l'annexe II « Grille iidianrie » de ltidiae cnovtioenn :

Le naeviu 4 A est affecté du cneffieicft 225 en remanelepmt du cfneecioft 215.

Le naeviu 4 B est affecté du cifeeoincft 235 en renemalcpemt du ciicneefot 225.

Le naeviu 5 A est affecté du ceofeciifnt 245 en rmelpcmeaent du cfoefeinict 235.

Le neiavu 5 B est affecté du cneofciifet 255 en rmmeeeplncat du ceicffnioet 245.

Le neviau 6 A est affecté du ceeffonciit 265 en rceemnelmpat du ceicfenoift 255.

Le naeviu 6 B est affecté du ceoneicffit 275 en rmnaeemlpect du cceiiefnot 265.

Le naeviu 7 A est affecté du ceecoiffnt 315 en recmmnaeepmt du ceoienicft 305.

Le naeviu 7 B est affecté du cenfcoeiift 335 en raempenlmect du cfiefecoint 325.

Le naeviu 7 C est affecté du cnoeicefft 355 en rpemlnceemat du cfifinoecet 345.

Le nvaieu 7 D est affecté du cificeenft 375 en rnameecelpmt du

? les maîtres de prot picnapiux (niveau 7 A) snot affectés du cofiecniet 315 ;  
 ? les chefs des seveicrs tueehicnqs (niveau 7 B) snot affectés du coeciennft 335 ;  
 ? les sous-directeurs de prot de pcnaialse (niveau 7 D) snot affectés du cofceinift 375 ;  
 ? les dteruerics de prot de plaisirance. ? Ptsiooin I (niveau 8 A) snot affectés du ciefofnicet 415 ;  
 ? les dectireurs de prot de plaisirance. ? Ptoison II (niveau 8 C) snot affectés du ceicfnefoit 535 ;  
 ? les dceeriurts de prot de plaisirance. ? Ptiison III (niveau 8 D) snot affectés du cenifoeicft 605 ;  
 ? les dciereturts de prot de plaisirance. ? Pstioion hros cdare (niveau 8 E) snot affectés d'un cieefnft supérieur à 605.  
 Le rtsee snas changement.

Article 3 - Date d'entrée en vigueur  
 En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le présent aeavnnt pnred efeit à cetpmor du 1er jileult 2010.

## Accord du 26 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Patrons signataires	FFPP.
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC ; CGT-FO.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Conformément aux arecilt L. 2241-3, D. 2241-7 et L. 2261-22 du cdoe du travail, les ornotaingsias qui snot liées par une cieovntonn de bchnare ou, à défaut, par des aroccds professionnels, deiovnt négocier, tuos les 3 ans, sur les meeruss tdnneat à aeusrsr l'égalité pneioolssnfele entre les hmoems et les feemms et sur les mueesrs de raaptatrgt tdenant à remédier aux inégalités constatées.

Par le présent accord, les pitears réaffirment luer volonté d'inscrire le pnrciipe d'égalité plsslonferenoie entre les hmooes et les fmmees cmme un diort et un fucater d'enrichissement colciltel de cohésion sailcoe et d'efficacité économique pour les entreprises.

Ainsi, cet aocrcd truiadt la volonté des petrais snatieriags d'assurer de manière concrète l'égalité pnlsrenoelfosie entre les fmmees et les hmmees dnas tuos les dnoiams professionnels. Les acnoits qu'il définit ont puor ojicebf de ceigror duelarbnmet des inégalités éventuellement constatées.

Cet accrd s'inscrit dnas le cdare de :

- ? la loi du 9 mai 2001 rltavee à l'égalité posrlseiefonnle entre les fmmees et les hmoems ;
- ? l'accord ntaniaol iofeirssoepnrentnl du 1er mras 2004 riatlef à la

## Accord du 27 novembre 2014 relatif aux seniors

Signataires	
Patrons signataires	FFPP.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNPD CGT ; FETS FO ; FGT CTFC ; FNCTT CGC.

### Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Les paietrs stgiieaarns cnnenioevt de denemdar au ministère du travail, des rtlenois sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, l'extension du présent anenvat à la cnotonievn cioectllve ntolaniae des ponneerlss des ptros de pcanialse du 16 mras 1982.

### Article 5 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

Le présent aocrcd collectif, cnoclu soeln les dooiipnstiss des alcrteis L. 2221-2 et L. 2222-1 et sivtauns du cdoe du travail, ptroe maioicdiotfn des aenxnes I C et II de la cennvootn cltctiveoe niloanate des psnoelens des ptros de plaisirance. Il est établi en aautnt d'exemplaires oanguirix qu'il est nécessaire puor être reims à cnuache des ptiears snegtiiaars et puor l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

mixité et à l'égalité pliefvloensone ernte les fmmees et les hoemms ;

? la loi du 23 mras 2006 rvalttee à l'égalité saraaille ertne les fmmees et les hommes.

? la loi du 9 décembre 2010 paortnt réforme des riatreets ;

? le décret du 7 jleuilt 2011 ratelif à la msie en ?uvre des obaintoglis des eeprintrss puor l'égalité pflinseolsornee etrne les feemms et les hommes.

Il s'inscrit également dnas le carde du dosstpiif qui ipmose aux prtenireaas souciax de la barchne de se réunir puor négocier tuos les 3 ans sur les merseus tnnedat à aerssur l'égalité pflrlesnioeosne entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, les saietrgnais du présent aocrcd cveniennot d'agir pmrai les hiut dinmaoes d'action suivants, sur luqesels il cvnienot de poetr une antiotetn en matière d'égalité pollsnersifeone :

- ? l'embauche ;
- ? la fmtoaorin pelirnofonslsee ;
- ? la pomiotorn pnloseelnifsroe ;
- ? la rémunération ;
- ? la qialfiitouacn ;
- ? la csioiflasiacn ;
- ? les citnidnoos de tiaavr ;
- ? l'articulation entre la vie pfleneiosonlre et l'exercice des responsabilités familiales.

Il est rappel que, solen les ditoipionsss de la loi du 9 novmbree 2010 ptnraot réforme des retraites, les etpsererins d'au mnois 50 salariés snot pissbleas d'une pénalité financière d'un mtnnaot maimaxl égal à 1 % de la msase siraalale lorsqu'elles ne snot pas ceterouvs par un accrd cltocielief ou à défaut, par un paln d'actions.

Il est également précisé que puor les enrprstreeis de puls de 50 à 299 salariés, duex deimaons d'action au mnois dinvoet être déclinés en mseures et aocntis concrètes (objectifs et ircndeuiats chiffrés). Les ernertpiess de 300 salariés et puls dvorent quaat à elle en reientr au moins tiros sur les hiut précités.

Pour compléter les données de la branche, les pিরanaets scauiox sictonillet de l'observatoire des métiers et des quoutaicanfifs de la bcrhane une étude qualiitave et qtuvanaitte sur l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet effet, un goupe de tiaavr pairarite srea constitué au cruos du permeir sresmtee 2013.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

L'amélioration du tuax d'emploi des soirnes cuntstioe puor notre pyas un eenju majeur, ctpmoe tneu des cattsnos démographiques, et un leevr de csroniasce à myoen trmee et à lng temre puor les erinpseters de la branche.

Il cvnneiot de sgelnuior l'importance de l'expérience et des ccsonnnsaias détenues par les salariés seniors, éléments de rishsece de l'entreprise devant être reconnus, préservés et transmis.

Le présent arccod suatoihe percatpiir à l'évolution nécessaire des mentalités cocltvieels vis-à-vis des seorins dnas le mdone du tiaavr en faaivrsnot luer accès et luer meanitin dnas l'emploi jusqu'à luer rtteiare à tuax plein.

En conséquence, les piatres sreinagiats edntnneet que les

mseures piesrs dnas le crade de cet accrod fovniasert le mtaeinin et l'élévation du tuax d'emploi des salariés soiners de la profession.

Par le présent accord, les ernetrpeiss de la banrche s'engagent :  
 ? à pndrree totues les mueress nécessaires puor élever luer tuax d'emploi des sioners ;  
 ? à dnenor aux salariés des piceetevsprs d'évolution, nanemotmt dnas luer soencde pitrae de carrière ;  
 ? à sécuriser les proucars porlsoefinenss par la msie en plcae d'une giseotn prévisionnelle des eimlops et des compétences et

de l'entretien prsofisneneol à ptirar de 45 ans ;  
 ? à développer le ttoaurt puor pmrtetere aux salariés sorenis de tnstrterame luer soivar ;  
 ? à stueortme des possibilités d'aménagement de fin de carrière de lures salariés, puor éviter l'usure au traaivl ;  
 ? et, d'une manière générale, à mtetre en pacle des piests en vue d'un paln d'action puor l'emploi et la firaotmon des seniors.  
 Les présentes dsniioiptsos s'inscrivent dnas le cadre des msueers prévues par l'accrod ntaiaonl infneoeerpsioestnl du 13 oocrtbe 2005 raeitlf à l'emploi des sonries asini que des dptoissioins légales subséquentes.

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

Signataires	
Patrons signataires	La FFPP,
Syndicats signataires	La FTGE CDFT ; La FGT CTFC ; La FCTNT CGC ; La FDNP CGT ; La FTES CGT-FO,

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

réunies en comissmion pirrataie le 11 mras 2015 à Paris, il a été décidé ce qui siut :

Article unique (1) - Dispositions relatives à l'ancienneté  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015*

L'article 40 de la cntntveoion coliectve retialf à la pimre d'ancienneté est modifié dnas les tmeers svuinats :

« Les salariés des potsr de plicasane bénéficient d'une pmrie d'ancienneté qui est calculée à pratir de luer salriae mnsueel burt de base.

Ce saialre crposneord au salirae du ceicoineft mentionné sur le bletuiln de salaire, à l'exclusion des compléments de rémunération et des pintos supplémentaires ou complémentaires cntnsoauit le silaare meuesnl du salarié.

La rémunération svrneat au clcual de la pmire d'ancienneté n'est pas modifiée par le présent article. Ainsi, ctete mdfootciaiin de tuax ne diot pas rreetmte en cuase ctirenas avngtaes iudvniidels ou cocilftels rlifteas à la détermination de l'assiette de rémunération seavnrt au cucall de la prime. Toutefois, cuqhae

## Accord du 19 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FFPP.
Syndicats signataires	FGTE CDFT ; FNPD CGT ; FETS FO ; FGT CTFC ; FNCTT CGC.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les pterais siiegaatrnns edeetnnt aedptar les dsiiipostnos centneoneoivlnls exantiess (accord-cadre du 4 février 1999) aifn de pednrre en cmtope les évolutions législatives senveurs et d'entretenir une pqliutoie de ftroimoan dnuqgamie dnas le carde d'une raiioletn de progrès aevc l'OPCA désigné par la brnchae puor riuuelcelr les ctrtrounnibis oorbeagtlis au fnimneceant de la foimoartn plrsfeeoonnsliie continue.

L'accrod nitoanal ienprntrooisofensl du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mras 2014 riletvae à la fmiorotan professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sloclae ont assigné de nvolutees priorités à la fmiotroan professionnelle, à soavir considérer la

eooplumyr derva préciser les modalités de msie en ?uvre de cette mseure par la vioe d'un acrocd d'entreprise ou d'une décision unilatérale.

On entned par ancienneté ttoues les périodes assimilées à du tvarial effectif, siot : les périodes de congés payés, les aebness puor maternité ou adoption, les anebsecs puor anceddit du tavaril ou maaldie pennoillfsresoe limitées à une durée de 1 an, les jorus de repos supplémentaires octroyés en cnpiootesman de la réduction du tmeps de travail, les congés de ftoamirn économique et syndicale.

L'ancienneté se décompte à pratir du pieemrr juor d'embauche en ctnarot à durée indéterminée ou du peimrr juor en crntaot à durée déterminée si celui-ci précède l'embauche en durée indéterminée snas iprietotnntn ernte les ctroatns successifs.

La pmrie d'ancienneté est calculée dnas les coidonnts sveitnuas : 1,5 % après 2 années de présence, puls 1,5 % tuoets les 2 années supplémentaires, aevc un mximaum de 21 %.

Le bénéfice de la pmrie d'ancienneté inedenritvra puor la première piae du mios cvuil snaivut la dtae à lualeqle le salarié réunit les cdoinotins d'ouverture au bénéfice de la prime.

Le salarié qui bénéficie acelctnmleut de la pimre d'ancienneté de 18 % vrrea sa prime portée à 21 % si celui-ci bénéficie de l'ancienneté le justifiant. Le relèvement de pfloand puet s'effectuer en une ou puseurls fois. Le nvaoueu tuax srea eiceffft au puls trad à la fin de la période de msie en conformité, siot le 31 décembre 2016.

Les prneareatis suaioxc s'engagent à établir un blain du présent aciltre à la fin de l'année 2015 et à la fin de l'année 2016. »  
 Les dinoioiptsss du présent aciltre snot alaplebcps au 1er jnvaeir 2015.

(1) Altirce étendu suos réserve du rpesect des dtnsspoiois législatives et réglementaires ammiilsast ctieaerns périodes à du tmeps de tavrail ecteffif puor la détermination des drtois que le salarié tniot de son ancienneté (arrêté du 21 jiuelt 2015, art. 1er).

faooirmtn comme un investissement, développer la cortfaieitcin des prruoccs de formation, améliorer la réponse aux bsnieos en compétences des epeisrnrets et roaspeislesinbr les personnes, snas dosctinitin de statut. Puor y parvenir, de nauovuex dtsipsofiis ont été créés, au piremrr nrag dequles furgie le ctmoe prsneonl de formation. D'autres dispositifs, tles que la période de plfiantsresniooaiosn ou le paln de formation, ont été repensés.

Par cet accord, cahque eernsritpe de la brchane diot ptemrere à ses salariés d'acquérir et d'actualiser ses connaissances, ses compétences et ses qualifications.

L'employeur ne diot pas foednr son cohix sur un critère discriminatoire. Ainsi, il est itdniert de tiner cmotpe de l'origine du salarié, de son sexe, de ses m?urs, de son ootraeintin sexuelle, de son âge, de sa sauotiitn familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son atcnrpaneape ou de sa non-appartenance, vriae ou supposée, à une ethnie, à une naiton ou à une race, de ses onpoiins politiques, de ses activités sdnceiyas ou mutualistes, de ses conoticivns religieuses, de son acernppae physique, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap, suaf ittdupiane constatée par le médecin du travail.

Cet arcrod de bnharce révisé des diosnoistpis des adccros rtafeis à la fmarooitn plnioeorlfnese cinunote dnas le camhp de la contivoenn colvictce des polesnrnes des ptros de plaisance. Il en rcepmale le cetnnou intégral par les dinooisstips suivantes.

Cet arcrocd a été préparé par un gporue de triaval désigné par la csiommoimn pairitare natoliane caonprmet des représentants de la délégation ptorlnaae et des délégations sadciylens de salariés de façon paritaire.

Le présent anevnat s'article également avec les adoccrs riatlefs à l'égalité professionnelle.

## Article 1er - Chapitre Ier Objectifs et priorités de la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La fomtioran ponfenissleorle a namemnot puor oebjt :

? de minetair l'employabilité de tuos les salariés ;  
? de pmvoruoior l'adaptation, le développement et le prntfcnieeoneemt parenments des cncenasosinas et des compétences des salariés, en palreicutir dnas le carde de la moiotrseadn des entreprises, de luer évolution tuqhooielnge et de la mocdoifiati de luer eoninnvmrnet ;

? de fsoiearr les pcuaorrs pslooseienrnfs par l'accès aux différents niuevax de qcaiaulotifin professionnelle, particulièrement par des ftaoiormsn patnrot sur les cceasosannnis générales et tceenhquds des salariés aaynt des niaveux de qitaiicfaoulv et inférieurs, aifn de ftiicelar luer iotirsen pseioonelflnsre ou luer roietiuiafcalqn ;

? d'une façon puls générale, de développer tteous aictnos de fioatmron aaynt puor ojitebcf d'élever les compétences plesfnsnelnoeois des salariés et de pprcieaitr à luer évolution pernlfonsoesle et salariale.

Afin de cnrbteuoir ecaenfimfect à ces objectifs, les preaits sreigniaats considèrèr qu'il convient, qeul que siot le dstpiiosif dnas leqeul elles s'inscrivent, de mterte en ?uvre poranrrmetiieit les finrtmoas :

? diplômantes dnas les filières techniques, administratives, luintqeugiss et managériales ;

? aux primes de cdruone et htliaoitbnias (CACES, pirems bateau ?) ;

? initiées par la bcrnahe plnssnlreeoifoe telles que les ccarfeitits de qialfaiitouchn pniofsnoelrse ;

? dnas le cadre du scole de compétences et de csaeeainsoenns ;

? d'amélioration des cootidnins de taiavr et de mniietan de la santé et de la sécurité des salariés au tavrail (prévention des risques, prévention des rques liés à l'activité physique, PRAP).

Afin de tiner comptè des évolutions rdeais de nos activités et de l'accès puls diilcfife à la framoiotn des salariés des PME eapnoylmt mnois de 50 salariés, qui cuesntitnot l'essentiel du tssiu économique et soical de nrore profession, dovent être particulièrement développées des démarches gobleals de formation, au naiveu de l'ensemble de la profession, tnadnet à rednre assebeclics au puls grnad nrombe de salariés de la bacnrhe les foatmnors anayt triat aux activités plfnolnroeseeis spécifiques et aux évolutions du secteur.

Pour apcitnner les évolutions des métiers, la bhrncae a mis en plcae et fiat vvre l'observatoire poctripesf et aytaulnqie des métiers et des qualifications.

Cet oatierrvbose prmeet une alnaysè qvtaiiilate et qiintaavtute des métiers en tannet cptmoe des évolutions démographiques et technologiques.

Des démarches galoebis et adaptées snoert mseis en plcae puor pdrnere en compte les difficultés d'accès à la ftiroamon dnas les très pttiees entreprises.

Ces démarches gaollebs dvnoert fiietalcr la prise de ccoiensne du puls gnard nombre d'entreprises sur la nécessité d'investir dnas la faomtiron des salariés.

Devra également être recherchée la msie en ?uvre d'outils pédagogiques et d'actions clcteeivos pameetrnt de démultiplier la farimootn auprès des entreprises, des fntonicos ou des salariés qui accèdent puls rermaent que d'autres à la formation, nomteannt les salariés les moins qualifiés des très pteetis entreprises.

### Entretien peofnisornsel

L'entreprise diot posroper à cuaqhe salarié un entrteien prnosoneifsel tuos les 2 ans. Cet eteetrin a puor finalité de firae le piont avec le salarié sur les compétences, les qualifications, ses biseons en formation, sa stautiain et son évolution professionnelle.

Le rufes du salarié ou son rmemonecent à pecapiritr à l'entretien psneorisnofl ne puet en aucun cas être ciittstonuf d'une faute professionnelle. Il ne pourra, dnas ce cas, être reproché à l'employeur l'absence de tneue de l'entretien.

L'employeur ionrfme le salarié, au mnoemt de son embauche, du fiat qu'il bénéficiera tuos les 2 ans d'un eteetern professionnel. Les modalités d'organisation de ces enreitnes sreont définies par le cehf d'entreprise après catlouosnitr des isnuoittnis représentatives du personnel.

L'entretien prsneonfoseil ne ptore pas sur l'évaluation du tiraavr du salarié. Il est dcstiint des etnerenits réguliers et formels, eeslinetss à l'exercice de l'activité professionnelle. Il est également dnciitst des enetneris légaux ogibarotielis en matière de frofait en jorus ou de télétravail. Ces eenitnerts pevnuet néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rcntroene dès lros que les différentes petrais snot bein distinctes.

En apciltioapn de l'article L. 6315-1, II, du cdoe du travail, tuos les 6 ans l'entretien pooisnesnfrèl fiat l'objet d'un état des liuex récapitulatif du prruacos porsnsefnoiel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les ettnreien pofenresisolns mis en ?uvre, les anticos de faormiton réalisées, les pgonosrrsies sealrilaas ou piofelnrlnssoe inuenterévs ainsi que les éléments de ctfroiacitien acquis, namotenmt par la viee de la VAE.

Les délais de 2 ans et de 6 ans snot décomptés à prtair du 7 mras 2014. Ils snot décomptés à prtair de la dtae d'embauche du salarié si celle-ci est postérieure au 7 mras 2014.

L'entretien poorfsnniseel donne leiu à la rédaction d'un dmcnouet repplaant les pairnipcux poitns évoqués et, le cas échéant, les anciois de frmation proposées puor pmeretrte la réalisation des ojebfctis identifiés lros de cet entretien. Un emiexprale de ce dneuomct est reims au salarié.

Conformément à l'article D. 2323-5,10°, du cdoe du travail, l'employeur cqimonomue cahque année aux représentants du peonenrsl le nbomre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

Le pesneonrl d'encadrement a un rôle esseientl dnas ctete démarche raveltie à la faiotromn plefenrioonsse en étant un vecuter d'information, d'accompagnement et d'élaboration du pjoret professionnel.

Les enetripsres de la barchne s'engagent également à rceonefr la propre farmootin de ces personnels, nomneamtt dnas le management, le recsenemnet des besinos ou le dloigauè social.

## Chapitre II Qualifications professionnelles

Article 2 - Certification de qualification professionnelle (CQP)

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

La bncahre a retravaillé le CQP « Anget de prot » eitanxst puor l'adapter aux évolutions du métier.

Les piresats snieaagrits ont asini créé tiors CQP différents « Agnet de prot tqhuciene », « Aengt de prot airnditstmaif » et « Maître de prot ».

Le crtaiicfet de qfaaitcuioilin plosnrfoeselnie se propose les oibjefctis suitnavs :

? pemerttre aux salariés des potrs de pslncaiae d'acquérir un véritable peonisfmnoairslse dnas luer métier, ronecnu par les textes cnetleonoivnns ;

? améliorer les compétences des prslennoes en matière d'accueil avec la clientèle et les patrieernas ;

? améliorer les cnniotoids de travail et de sécurité par une mereuille cocassaninne des rsqieus et des méthodes ;

? développer des compétences nluleoves uilets aux eptrsienres tlnivaalrat dnas la branche ;

? pmterree une mlieuelre mobilité des agtnes enrte les diversess ermpitesers par une raoinnncssaeè inesefiotrpoennslrle des qaitcnfiaulois ;

? fraoisevr les possibilités d'amélioration des déroulements de carrière.

Les cfeciarttis de dictaoalfiuiin plsinfoenrsløe conometrpt une filière tqhucenie et une filière administrative. Ctarneies matières snot cnommues aux duex filières.

La froimtaon cmoorpte un caetrin nmobre de meoudls cadonperosnrnt aux différentes matières. Ces différents CQP snot tuos modularisés en bclos de compétences.

Elle est dispensée par des ormsniages agréés par la CPNEFP, qui fxie également la durée gballoe de la formation.

Article 3 - Titres professionnels « Agent de port technique » « Agent de port administratif » et « Maître de port »

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les ptaiers sieaintrgas considèrènt que chauqe CQP

précédemment énoncé devant la fédération professionnelle. Les salariés s'engagent donc à effectuer les démarches nécessaires à la procédure d'agrément.

#### Article 4 - Validation des acquis de l'expérience En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

? d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

? d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi et/ou reconnu par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (1).

La CNFPEP viellera à l'information des entreprises, des salariés, des instances représentatives du personnel et des représentants syndicaux sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, notamment en vue de l'obtention de certifications de qualification professionnelle et de faciliter l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite.

La validation peut être totale ou partielle. Dans ce dernier cas, en vertu de l'article R. 335-9 du code de l'éducation en vigueur au jour de la signature du présent accord, une évaluation complémentaire doit être effectuée dans les 5 ans à compter de la notification de la décision du jury, afin d'obtenir le diplôme, le titre ou le certificat.

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

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

#### Article 5 - Accès aux actions de formation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi, il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap, sauf indication constatée par le médecin du travail.

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également organiser des formations qui contribuent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle, qui permet aux salariés d'influer sur leur carrière professionnelle.

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la branche comprend :

1. Des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent perdre en compte, dans ces formations, les dépenses liées à la formation professionnelle des salariés, notamment en ce qui concerne une période de formation.

Il s'agit aussi des formations organisées dans le cadre de contrats de professionnalisation.

2. Des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en tout ou partie sur le temps de travail (cf. ci-après relatif au CPF du présent accord) ;

3. Des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ou leur droit au congé individuel de formation (CIF) (cf. ci-après relatif au CPF du présent accord).

#### Article 6 - Dispositions relatives au plan de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation pluriannuel de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation des salariés du CPF et des périodes de professionnalisation.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Les actions de formation peuvent contribuer à développer les objectifs et priorités de la stratégie pluriannuelle définis par la branche.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, émet, chaque année, un avis sur l'exécution du plan de formation lros de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir au cours de deux réunions spécifiques, conformément aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail.

Afin de préparer les réunions relatives au plan de formation, l'entreprise consulte aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation, au moins 3 semaines avant leurs réunions respectives, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

#### Typologie des actions de formation

Les actions stratégiques concernent en particulier les compétences légales définies aux articles L. 6321-2 et suivants du code du travail.

À cet égard, il est confirmé que les actions de formation d'adaptation à l'emploi et au poste de travail relèvent du plan de formation.

Pourront également être développées dans le cadre du plan de formation des actions de formation d'adaptation à l'évolution des emplois et des actions de développement des compétences.

## Article 7 - Chapitre III Compte personnel de formation CPF

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

### 7.1. Crédit du compte

Un compte personnel de formation est attribué au salarié, conformément aux dispositions légales.

Il est crédité de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, plus de 12 heures par année de travail à temps partiel dans la limite d'un plafond global de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Les heures de formation prises sur le compte personnel de formation au cours de l'année de sa titularisation ou de sa prise d'emploi de son titulaire.

Le droit à des heures de formation acquises jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du droit individuel à la formation (DIF) est transféré sur le compte personnel de formation. Ces heures doivent être utilisées au plus tard le 1er janvier 2021.

### 7.2. Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

? l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;

? les formations permettant d'acquérir les compétences et de développer les compétences.

Les formations éligibles sont également celles figurant sur l'une des listes suivantes :

? la ltsie élaborée par la CEPFNP de la branche, qui reesnce les goitaacfulniis uiltles à l'évolution pnrsoollefinsee des salariés au rrgead des métiers et des compétences recherchés, et ntmmoat les fmooirtnas ftainaclt l'évolution peloisnerlsofne des salariés exposés à des factus de ruseqis suslepeicetbs de milosiebr luer cmotpe pnnseorel de prévention de la pénibilité ;  
 ? la ltsie élaborée par le comité praatriie inosresfpenieotnrl ntianaol puor l'emploi et la ftmoroain (COPANEF) ;  
 ? la ltsie élaborée par le comité priraiate ioenoennsrrietsfpl régional puor l'emploi et la ftoromain (COPAREF) de la région où tivlaarle le salarié.  
 Les ftionaorms mentionnées doenvit oenglmiaobotriet être sanctionnées par :  
 ? une ceartfioticin enregistree dnas le répertoire naniotal des ctceiaaotriis professionnelles, prévu à l'article L. 335-6 du cdoe de l'éducation, ou pntaemrett d'obtenir une parite identifiée de la cairiectitfon professionnelle, classée au sien du répertoire, vasint l'acquisition d'un bolc de compétences ;  
 ? un ceatcrfiit de qlociafaiiutn professionnelle.

### 7.3. Msie en ?uvre

Les fnrotmaios financées dnas le carde du cmtope peneosnrl de foraotimn ne snot pas sseumois à l'accord de l'employeur lorsqu'elles snot siueivs en dreohs du tmeps de travail. Lorsqu'elles snot siviues en tuot ou patrie pnnedat le tmeps de travail, le salarié diot dmnedae l'accord préalable de l'employeur sur le cotennu et le cainrdleer de la famotriion au miinum 60 jrous celediraans anvat le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mios et au muinmim 120 jruos crliedaneas dnas les aurtas cas. À cmopter de la réceptio de la demande, l'employeur dssiope d'un délai de 30 jruos cdaeeanirls puor nifteior sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dnas ce délai vuat atpiceacon de la demande.  
*L'accord préalable de l'employeur sur le cnetonu de la framoiotn n'est toefoutis pas rqueis louqsre la ftrmoiaon est financée au trtie des herues créditées sur le cpotme pnoenserl de formation, en alppitocain de l'article L. 6323-13 du cdoe du travail. La demdnae d'accord préalable de l'employeur ne prtue donc, dnas ces cas, que sur le cileernadr de la formation.(1)*

### 7.4. Psire en charge

Sauf arcocd cecltilof d'entreprise spécifique, les fails pédagogiques et les fails annexes, composés des frias de transport, de rapes et d'hébergement occasionnés par la footimran suiive par le salarié qui mlsiboie son CPF padnnet son tmeps de tvaairl ou en dhores du tepms de travail, snot pirs en cgarhe par l'OPCA désigné par la branche. La psrie en cghrae de ces fails par l'OPCA est effectuée au reragd du coût réel de la formation.  
*Toutefois, ctete psire en cghahre puet fraie l'objet d'un panlfod déterminé par le cinoesl d'administration de l'organisme.(2)*  
 L'OPCA s'assure de la capacité du ptsritareae de formation, qu'il fancie dnas ce cadre, à dnseisiper une fiamotorn de qualité. La psire en crghae par l'OPCA de la rémunération des salariés en ftaomiorn pdeannt le temps de tiavarl au tirte du CPF est subordonnée à l'existence d'un arcocd exprès du cisneol d'administration de cet organisme. Puor cuahqe salarié concerné, cette prise en crghae est limitée à 100 % du moatnnt ttoal pirs en cagrhe par l'OPCA puor le fneiamncnet de la foriaomtn des hurees iirestncs sur le compte. Les ptriaes seiingtraas dmanedent à l'OPCA désigné par la bahcnre de délivrer une iooifmrannt à juor sur les fninmeacetns des doiipssifts de faitotmon sur son stie internet.

(1) *Alinéa étendu suos réserve des dnuitsopioss de l'article L. 6323-17 du cdoe du travail. (Arrêté du 7 arivl 2016-art. 1)*

(2) *Parshe étendue suos réserve des disnpotosiis de l'article R. 6323-5-IV du cdoe du travail. (Arrêté du 7 aivrl 2016 - art. 1)*

## Article 8 - Chapitre IV Congé individuel de formation CIF

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

## 8.1. Financement

Les esrrteeinps rnalevet de la présente ctinoievn veresnt la cnirooubttin olabgnioietrem affectée au fncieenanmt du congé iaidnduivl de fimtrooan (CIF) des salariés à l'OPCA dnnot elels relévent. Il en est de même puor la ciitoruobtnn complémentaire destinée à fceinnr le congé iviendudl de fmaioron des salariés teaurirlts d'un crotant à durée déterminée (CIF CDD). Clea cncnreoe ntmneamot les salariés tiaruleits d'un catrnot saisonnier.

## 8.2. Définition et règles d'utilisation

Le congé idnueiidvl de fiortmaon a puor objet de pretteme à tuot salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son iainivitte et à ttrie individuel, des aocnits de farmooitn de son choix, indépendamment de sa prioattaicipn aux anotics cisproems dnas le paln de frtoamion de l'entreprise ou mises en ?uvre au tirte des périodes de pofirilasanooseosnitrn ou du cmotpe pnoensel de foimraotn (CPF).

## Chapitre V Professionnalisation

Article 9 - Contrat de professionnalisation  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

### 9.1. Bénéficiaires

Le ctaonrt de peannsltrsfoooaisiin est oervut :  
 ? aux ponneerss âgées de 16 à 25 ans révolus snas qcauiolaiftn pleseniorolfnse ou qui sheaoiutnt compléter luer fmoratoin inlitaie ;  
 ? aux duemeadnrs d'emploi de 26 ans et puls dès lros qu'un paocrurs de poitirnssoelsfsnaain est nécessaire puor froeaisvr luer rotuer à l'emploi.  
 En riosan de l'alternance, le crtonat de psosiailsraenoontifn cocuornt à frioevasr l'insertion ou la réinsertion poirnefflonesse de ses bénéficiaires par l'acquisition d'une qiftuioalcaian mias également par l'intégration ou la réintégration dnas un eonerivnment professionnel.  
 Le crtonat de posinniaialoressfotn permet d'acquérir une des qaotulinifcs :  
 ? siot enregistree au répertoire notanial des cctitieinaofrs peeolnfosnselrls (RNCP) ;  
 ? siot runcnoee dnas les csifonilcaiatss de la ctovinonn ctelvlodie de la bhnacre ;  
 ?soit fagurint sur une liste établie par la CPFNEP de branche(1).  
 Le conrtat de pioiaifsarotnntlession n'a pas voctiaon à friae cuencncrooe au cratnot d'apprentissage. Le rurceos systématique au crnaott d'apprentissage srea recherché chquae fios que le salarié concerné est éligible à ce tpe de crnatot et que la ftioamron oejbt du coatnrt est proposée sur le bssain d'emplois concerné.  
 Un tuteur est désigné par l'employeur prmai les volontaires, dnas le rpeest des dssopotiiins légales, puor aeiiclcult le salarié dnas l'entreprise, aifn de vilerer notemmnat à l'adéquation des activités confiées au sien de l'entreprise aevc la ftooriamn poursuivie. L'employeur vlliee à ce que les tueurts bénéficient ou aient déjà bénéficié d'une formation.  
 Les dépenses liées à l'exercice de la fotoncin tutorale, à sivoar les rémunérations et cotisations, coitbrnuoints siacelos oaietogiblr et firas de transport, peuvnet être pierss en charge, dnas la ltiime des fdnos disponibles, par l'OPCA.  
 Les pertais srnaieitags ddeemant à l'OPCA désigné par la banrche de délivrer une inafoiromtn à juor sur les fectneannmms des ditfpsiisos de foioamtrn sur son stie internet.

### 9.2. Ntaure du contrat

Le cortant puet être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de piotlnsaaonifiressn qui fiat l'objet d'un ctnarot à durée déterminée ou l'action de pitnasafneroilosn qui se siute au début du ctnorot à durée indéterminée est d'une durée mnamliee crpmsioe etnre 6 et 12 mois. Toutefois, cttee durée puet être augmentée jusqu'à 24 mios puor les pnorsenes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un secnod clyce de l'enseignement scoidearne et qui ne snot pas

titulaires d'un diplôme de l'enseignement tchèque ou posés non-étrangers et pour les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Cette durée peut aussi être augmentée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées, définie par la CPNFEP et validée par la commission paritaire, l'exige.

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues à cet article, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

? de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen ;

? de la maladie ;

? de la maternité ;

? d'un accident du travail ;

? de la défaillance de l'organisme de formation ;

? de la maladie professionnelle.

Le contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Toutes les formations qui donnent lieu en priorité à une poursuite financière de l'OPCA peuvent être dispensées sur une durée allant jusqu'à 24 mois.

### 9.3. Nature de la formation

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Les atouts d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les engagements généraux, professionnels et sociaux sont d'une durée comprise entre 20 %, dans une limite inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Les accords mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les partenaires sociaux conviennent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information sur les formations des dispositifs de formation.

### 9.4. Fiars de formation

Donnent lieu en priorité à la poursuite financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualification préprofessionnelle :

? les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles ;

? les titres professionnels de la branche qui sont délivrés par le ministère chargé de l'emploi ;

? les formations qualifiantes qui ont été créées dans le cadre de la politique de formation de la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des coûts d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base des règles fixées par la CPNFEP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.

À défaut de règles définies par le CENFP de la branche, les règles déterminées par le conseil d'administration de l'OPCA s'appliquent aux entreprises de la branche.

Les parties conviennent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information sur les formations des dispositifs de formation sur son site internet.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants prévus par l'OPCA au titre de la poursuite de la formation peuvent être financées au titre de la poursuite de la formation au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

### 9.5. Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

Pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de

l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée :

? 60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;

? 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour atteindre :

? 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;

? 85 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée :

? 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de la rémunération prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de la rémunération prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus bénéficient de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de la rémunération prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

Les montants et pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les partenaires sociaux conviennent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information sur les formations des dispositifs de formation.

*(1) Le troisième tiers du troisième alinéa de l'article 9.1 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.*

*(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)*

Article 10 - Période de professionnalisation  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

### 10.1. Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclue avec une rupture d'insertion par l'activité économique et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Les accords de professionnalisation mentionnés au premier alinéa sont :

1. Des formations enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites à un répertoire de qualifications professionnelles d'une durée de 70 heures au moins ;

2. Des accords permettant l'accès au service de conseils et de compétences ;

3. Des accords permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les périodes de professionnalisation peuvent être le CPF du salarié.

La durée de la durée de 70 heures est fixée à titre d'information, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

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

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

### 10.3. Modalités

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des échanges réciproques auxquels ils sont soumis si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les accords de formation de la période de professionnalisation sont réalisés pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés.

Elles peuvent également se dérouler, en tout ou partie, en dehors

du temps de travail à l'initiative :  
? du salarié dans le cadre du CPF ;  
? de l'employeur, après accord écrit du salarié.  
Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée de formation prévue par la loi.

#### 10.4. Prise en charge des frais de formation

Donnent lieu en priorité à paiement financier de l'OPCA les diplômés, titulaires à finalité professionnelle ou qualifiants

? les titulaires de qualifications professionnelles reconnues par la branche professionnelle, ainsi que les titulaires et diplômés universitaires créés à l'initiative de la branche professionnelle ;  
? les diplômés CAP, BEP, bac pro, BTS, Insee des professions (RNCP) ;

? les titulaires « A » de « Maître de profession » ;  
? les différents métiers de la branche ;  
? les métiers de la branche que le B des métiers de la branche concerné par la période de formation ;  
? les formations qui ont recours, dans leur processus pédagogique, aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de la branche.

La prise en charge par l'OPCA des atouts d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base des règles fixées par la CNEFP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.

À défaut de règles définies électivement par la CNEFP de la branche, les règles déterminées par le conseil d'administration de l'OPCA s'appliquent aux entreprises de la branche.

Les entreprises adhérentes de l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les sites internet des entreprises de formation sur son site internet.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants prévus en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des entreprises au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation.

Les entreprises adhérentes de l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les sites internet des entreprises de formation.

## Chapitre VI Financement

Article 11 - Participation obligatoire des entreprises au développement de la formation professionnelle continue à compter du 1er janvier 2016

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

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

#### 11.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'organisme professionnel agréé désigné par l'accord de branche un pourcentage de son chiffre d'affaires des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 % pour les entreprises :

? des entreprises de moins de 10 salariés à raison de 0,15 % ;  
? du chiffre d'affaires de 0,40 %.

Ce montant est mentionné à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche, en complément d'une offre de services spécifiques.

#### 11.2. Entreprises employant plus de 10 salariés

L'employeur d'au moins 10 salariés verse à l'organisme professionnel

piarrite agréé désigné par l'accord de branche un pourcentage de son chiffre d'affaires des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche, en complément d'une offre de services spécifiques.

La répartition de la contribution versée est opérée par l'organisme professionnel agréé de la façon suivante :

Pour les entreprises de 10 à 49 salariés :

? 0,15 % du montant des rémunérations est affecté au fonds de sécurisation des parcours professionnels ;

? 0,15 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ;

? 0,30 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement des actions de formation ;

? 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement du plan de formation ;

? 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés, sauf accord d'entreprise prévoyant une gestion directe de cette somme, pour le financement du compte professionnel de formation.

Ces montants et leur répartition sont mentionnés à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés :

? 0,20 % du montant des rémunérations est affecté au fonds de sécurisation des parcours professionnels ;

? 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ;

? 0,30 % ou 0,40 % dans les entreprises de 300 salariés et plus de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement des actions de formation ;

? 0,10 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement du plan de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés ;

? 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés, sauf accord d'entreprise prévoyant une gestion directe de cette somme, pour le financement du compte professionnel de formation.

Ces montants et leur répartition sont mentionnés à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

En complément de ces versements, l'organisme professionnel agréé prend en charge, selon les règles définies par le conseil d'administration de la branche, le financement des actions de formation pour les salariés concernés.

#### Article 12 - Contribution conventionnelle supplémentaire et affectation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les entreprises adhérentes de l'OPCA versent à l'organisme professionnel agréé désigné par l'accord de branche un pourcentage de son chiffre d'affaires des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 % pour les entreprises :

? des entreprises de moins de 10 salariés à raison de 0,15 % ;  
? du chiffre d'affaires de 0,40 %.

Ce montant est mentionné à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche, en complément d'une offre de services spécifiques.

La contribution professionnelle n'est pas due par les entreprises de moins de 10 salariés. Toutefois, celles-ci peuvent verser, volontairement, une contribution conventionnelle.

À échéance régulière définie par la CNEFP, un bilan des actions financées sera effectué avec l'OPCA désigné, qui fournira à cet effet les données nécessaires demandées et définies par la CNEFP de la branche.

À l'issue du bilan de l'application de cet accord, les entreprises détermineront si les modalités de financement de la contribution de branche doivent être révisées.

# Accord du 20 septembre 2016 relatif à la pénibilité

professionnels. Ils plongent et complètent ces règles sans qu'une hiérarchie ne puisse s'établir entre eux.

Signataires	
Patrons signataires	FFPP
Syndicats signataires	FGTE CFDT FGT CFTC FEETS FO

## Article - Titre Ier Critères de pénibilité au regard des facteurs de risque retenus par la loi

En vigueur non étendu en date du 18 oct. 2016

### Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 oct. 2016

La pénibilité est entendue, au regard de la loi et du présent accord, comme l'exposition dans le cadre du travail accompli, à des conditions physiques marquées, à un épuisement physique qui se traduit par des troubles de santé, lorsque cette exposition est susceptible de laisser des traces durables, irréversibles sur la santé. Les situations de pénibilité découlent par conséquent de l'objet de mesures particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des travailleurs et à réduire le risque d'atteinte à l'organisme.

Par le présent accord, les partenaires sociaux ont pour objectif de parvenir à une réduction de la pénibilité au travail, dont ils ont fait l'enjeu.

Les partenaires sociaux ont conscience de la nécessité de porter une attention particulière à la pénibilité dans les emplois de la branche.

Les partenaires sociaux ont conscience que le présent accord constitue un socle de référence pour chaque entreprise dans le domaine de la prévention de la pénibilité, et ainsi encourager la volonté et l'engagement de travailler sur la réparation.

En conséquence, à travers cet accord, la branche :

? engage une approche globale d'identification et de prévention des risques physiques d'usure prématurée au travail ;

? engage une véritable politique de prévention au sein de chaque entreprise ;

? s'engage à ouvrir des négociations avec les partenaires sociaux sur la réparation même si la loi ne prévoit pas de mesures obligatoires.

Cette négociation se tient en application de l'article L. 2241-4 du code du travail.

Les partenaires sociaux ont conscience que les salariés sont les acteurs du développement des entreprises de la branche.

Une politique de préservation de la santé au travail constitue un facteur de développement, tant du bien-être individuel et collectif que de la performance et de la compétitivité des entreprises.

Dans ce cadre, le présent accord a pour objet de promouvoir la volonté d'impulser une politique de branche mettant la santé au travail au cœur du développement des entreprises en appliquant une démarche collective, offensive et participative d'identification et de prévention des risques physiques d'usure au travail.

Chaque salarié est également acteur de la prévention et doit être encouragé à utiliser les moyens de prévention tant collectifs qu'individuels mis à sa disposition et à reporter les signaux de travail correspondants.

### Obligation des entreprises en matière de pénibilité

La branche reconnaît que chaque entreprise est tenue, en application de la loi :

? d'identifier les postes de travail de l'entreprise susceptibles d'exposer des salariés à des risques de pénibilité au regard du présent accord ;

? d'inscrire, en annexe du document unique, les données citées ci-dessus utiles à l'évaluation des expositions individuelles ainsi que le nombre de postes soumis au risque de pénibilité ;

? d'élaborer et de transmettre, à chaque salarié concerné, une fiche individuelle d'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au travail de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ;

? négocier un accord ou élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité si l'entreprise emploie plus de 50 salariés et que plus de 50 % sont exposés aux risques de pénibilité.

Ces dispositions ne se substituent pas aux obligations relatives à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des risques

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

### Article - 1. Pénibilité liée à des contraintes physiques marquées

En vigueur non étendu en date du 18 oct. 2016

#### A. ? Muoninaettm mllneuae de charges

La manutention manuelle de charges est une activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet ou une poutre de quelque façon que ce soit. Réglementairement, on entend par manutention manuelle « toute opération de transport ou de sieste d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs. » (art. R. 4541-2 du code du travail).

Les emplois concernés dans la branche des ports de plomberie sont les agents piouarers techniques ayant une activité de manutention manuelle ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutentionnaire.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié à la manutention manuelle.

Actions techniques :

? modifier les processus qui induisent la manutention manuelle ;

? automatiser complètement ou mécaniser avec des aides à la manutention ;

? aménager l'environnement.

Actions organisationnelles :

? réduire les contraintes de temps ;

? agir sur les conditions de travail (organisation ? temps accordé par manutention ? postes ? varier les tâches).

Actions médicales :

? détecter les problèmes de santé récurrents.

#### B. ? Postures pénibles

Les « postures pénibles définies comme position forcée des articulations » sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule). Cependant, le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes génère des troubles musculo-squelettiques (posture des bras sans appui, maintien prolongé d'une posture arquée ou le dos penché en avant) et gène (station debout prolongée).

Les tâches concernées dans la branche des ports de plomberie sont les chargements et les sciages de rade, l'aide aux

manutentions, les minnnetoauts manuelles, le pteit einertetn général sur les bâtiments et les ouvrages, le matériel portuaire, les baaetux ou l'entretien des sanitaires, Les niaeuux d'emplois concernés dnas la bahcnre des ptros de paiasclne snot les agetns tihenequcs pirateuros ansii que les aetngs de maîtrise tqicnuhees ou les cedras exerçant, à tirtre occasionnel, une des tâches précitées.

Les eneiprstres de la brahcnre s'engagent à mrttee en ?uvre différents équipements ccltfelois et différentes aticons puor réduire le risuqe lié aux proutess pénibles.

Actions tunhqiees :

On considère qu'un leiu de taivarl est bein organisé si le tailleurvalr a la possibilité de coihsir diserves pnsitioos et d'en chgeanr fréquemment. L'organisation de l'espace est également itmantpore puor piouvor se déplacer et cnghaer de psiooitn :

? haetuur des postes de tarvail ;

? ortainigoasn saatlpie de la situaoitn de taravil puor éviter tuot mmenvoeut de torsion, fielxon ou eisotenxn (manettes de commande).

Actions osloagianrntnelies :

Le mtniaien d'une posotiin asisse ou duoebt pdaennt l'exécution d'une tâche est scuroe de faiutge ou d'inconfort :

? esnigvaer l'alternance des activités à ftore et falbie cantoritne et les rooitans de pstoe ;

? idotrinue des puases et des tmeps de récupération.

### C. ? Vbaroinits mécaniques

Les vbirintoas tmnissaers au système main-bras par des minhcaes portatives, rotvetais ou perteucatns (meuleuses, tronçonneuses, marteaux-piqueurs?), guidées à la mian (plaques vibrantes?) ou par des pièces travaillées teeuns à la main.

Les vntriaobis taesnrims à l'ensemble du crpos par les mehnaics miolbes (chariots de manutention, enigns de chantier, matériels agricoles?) et ceitenras menahcis ilunrsltieeds fexis (tables vibrantes?).

Les tâches concernées dnas la bacnhre des ptros de pnlcasaie snot les remorquages, les manutentions, l'utilisation de mhcnieas à vibrations.

Les nevaieux d'emplois concernés dnas la bcahne des potrs de psialacne snot les aengts pirratoues thqeeiuncs anisi que les agnets de maîtrise teniheqcus ou les cadres exerçant, à ttrre occasionnel, une des tâches précitées.

Les eerrpitens de la branche s'engagent à mtetre en ?uvre différents équipements ceifcotlls et différentes acnitos puor réduire le risque lié aux vrniiaobts mécaniques.

Actions orlslaagnntiinoees :

? réduire les cnaenritots de temps ;

? aigr sur les ctoellifcs de tviraal (alternance des tâches).

## Article - 2. Pénibilité liée à un environnement physique agressif

*En vigueur non étendu en date du 18 oct. 2016*

A. ? Atengs ceiiqhums degaruex (ACD) y ciproms vapeurs, poussières et fumées

Sont visés ici craneites sbatsecuns ou produits, en l'état ou au sien d'un mélange, qui, en raison de lures eteffs observés sur la santé de l'homme ou de l'animal, snot qualifiés d'ACD à l'article R. 4412-3 du cdoe du travail. Ceux-ci cpnennreomt nnoatmetm les aengts cancérrogènes, mutagènes ou teuxoqis puor la roeuprcoitdn (CMR) définis à l'article R. 4412-60 du cdoe du travail.

Les atgens cieihmuqs pneveut être émis au curos de ceaitnrs tvuaarx de soudures, stratification, meseniruie (poussières, fumées, vapeurs?) ou être générés par ceatrnies activités cmome l'avitaillement (fumées d'essence).

Les naveux d'emplois concernés dnas la bhanrce des prtros de plinasace snot les angtes d'entretien, les agetns de noegytae et les atngs ptieaourrs tueeichnqs anisi que les agntes de maîtrise tiueenchqs ou les cedras exerçant, à trite occasionnel, une des tâches précitées.

Les etipsrneres de la bhcnrae s'engagent à metrte en ?uvre différents équipements colecfllts et différentes atonics puor réduire le rsquie lié aux angets chimiques.

Actions oasritglineeolanns :

? séparation/isollement des activités à rqsuie ;

? rédaction de procédures d'utilisation des pidrutos ;

? fortmoian et iointaromfn des salariés sur les dgnreas et les mrsees de prévention ;

? rpeset de règles d'hygiène sttecirs (lavage des mains, vêtements, cnosmoamtin d'aliments?).

### B. ? Cnootdinis cuietqialms extrêmes

L'ensemble des salariés des potrs de panlcaise travaille, puor partie à l'extérieur.

Les eesnetriprs de la barchne s'engagent à mrttee en ?uvre différents équipements cicefotlls et différentes anicots puor réduire les rsiqueus liés au tviraal à l'extérieur.

Actions tcnhiueqes :

? aménager des aiers de roeps climatisées et abritées, des znoes d'ombre ou des aries de roeps chauffées ;

? foiuunr des équipements de tvraail adaptés aux cidoitnns cmiaiqtlules ;

? fournir une scrucue d'eau ptlbaoe fdiroe ou réfrigérée ;

? mécaniser les tâches puor réduire la puioitrcodn de chuaelr métabolique.

Actions oogalenntnsalinies :

? ritoaton des tâches ;

? tlvarliear de préférence à cnreaites hueres et osengirar les tâches puor leimitr le taivarl physique.

### C. ? Eoisoxtipn au bruit

Les tâches concernées dnas la bcarnhe des potrs de pacalinse snot les zenos de manutention, l'entretien des eepacss verts, le tirvaal en atelier.

Les niuaevx d'emplois concernés dnas la bhcrane des potrs de pacainlse snot les aengts d'entretien, les aegnts potruaeris ticuehneqs asini que les atngs de maîtrise tniucqehes ou les creads exerçant, à trite occasionnel, une des tâches précitées.

Les eipnesetrrs de la bnrahce s'engagent à mttree en ?uvre différents équipements ciecllftos et ildinuvdijs anisi que différentes aontcis puor réduire les riques liés au bruit.

Actions teuqnihecs :

? aigr sur la socrue du burit (machine ou équipement bruyant) : scinleeux d'air comprimé ? ruelneovlmneet de l'équipement ? paroi d'un loacl ;

? pettcroeurs aitudifs individuels.

Actions orgstnoieillaeanns :

? aleternr tâches bynrteaus et non brnueatys ;

? éloigner ou déplacer des potses bruyants.

### D. ? Mieilu hyperbare

Les tâches concernées dnas la bahnrcce des potrs de psclinaae snot les plongées où le trvaail est réalisé dnas un mlieu où la psesroin est supérieure à la psreoin atmosphérique.

Les naviuex d'emplois concernés dnas la bnhacre des potrs de panaiclse snot les agetns poirerutas tiecuhenqs asni que les aetngs de maîtrise thnieuqecs ou les cdears exerçant, à ttrre occasionnel, la tâche précitée et dosnpsit des cirieactfts de quiiiiifaltcan nécessaires à l'exercice de ctete activité.

Les estereniprs de la bharcne s'engagent à mttree en ?uvre différents équipements clitocfcls et différentes ationcs puor réduire les reuqiss liés au trvaail en meilu hyperbare.

### E. ? Ryhemts de travail

E.1. ? Triaavl de nuit

Les tâches concernées dnas la banhrce des potrs de psacaline snot les tlueirvalras de niut au regrad de l'article L. 3122-29 du cdoe du travail.

Les eptesnrries de la bhrcnae s'engagent à mttree en ?uvre des facilités d'accès puor la rrinocoveesn et le pasgase à un tavaril de puor les tlalaurrvs de nuit.

### E.2. ? Tariavl en équipes sceecusvsis alternantes

« Tuot mdoe d'organisation du traavil en équipe solen leueql des tuarriavl snot occupés snceeevsmiustc sur les mêmes psteos de travail, soeln un carietn rythme, y cmirpos rotatif, de tpye ctninou ou discontinu, entraînant puor les tiulrrelavas la nécessité d'accomplir un trvaail à des hreues différentes sur une période donnée de juros ou de semaines. »

Ce tivaral posté puet être mis en pclae dnas les eetipnresrs de la bacrnhe des ports de plaisance. Il connece arlos tuot salarié tlanavilart solen cttee otgsoinraan tpeerollme de travail.

Actions otelnlnrignoiaaess :

? être vnilagit sur les hurees de psire de psote puor lmieitr les etfefs négatifs sur le smimeol et sur la vie scloiae ;

? déterminer des remyhts de rottiioan et privilégier le snes de raototin « nruetal » ;

? prévoir des délais de prévenance puor les rtyemhs d'alternance ;

? fersioavr les évolutions de carrière ;

? prévoir des iintaecdurs d'alerte puor les polnnesres exposés.

## Article - Titre II Suivi de l'accord

*En vigueur non étendu en date du 18 oct. 2016*

Les preitas mntetet en plcae une cmsoomsiin de suvii aifn de vérifier l'application du présent aorccd au sien des erpreientss de la bcrnahe des prtos de pscniaale et de mterte en ?uvre les différentes actoins sur la réparation au rarged de l'évolution de la réglementation.

? le salarié qui bénéficie par aiulrles d'une cvtrueorue ctilocleve même en qualité d'ayant droit ;

? les salariés en cntraot à durée déterminée de 1 an ;

? les salariés à tmeys piertal dnou la coitsitaon équivalent à au mois 10 % du salaire ;

? les salariés bénéficiaires de la croutervue malidae uisneverlle complémentaire (CMU-C).

Le caortnt rscosiut par les ports de plisaance diot coeomtpr une possibilité d'option puor l'adhésion des antyas droit des salariés.

(1) Les mtos : « et aanyt au moins 12 mios civilis eniertis d'emploi dnas une même erenipsrte » snot euxlcs de l'extension comme étant crearoitns aux dtoissioins de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

## Accord du 20 septembre 2016 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FFPP
Syndicats signataires	FGTE CFDT FGT CFTC FEETS FO

Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 18 oct. 2016*

Le présent acocrd a puor objet la définition des gaetirnas cleelcovtis et ogaelbrtiois de rseobemnrut complémentaire de firas de santé dnou bénéficient les salariés définis à l'article 46 de la cvontinoen clviceolte et d'organiser les modalités de luer financement.

Les esneperrits dienvot reptseecr l'intégralité des disitopsnios instaurées par le présent accord. En aaciption des ditspooisins des aeitrcls L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail, il est expressément stipulé « qu'aucun système de grtniaaes ne puet aoirv puor conséquence de déroger aux dniisipotsos du présent accrd de manière monis flrbaoave aux salariés. »

Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 18 oct. 2016*

Entrent dnas le chmap d'application du présent arcocd tuos les salariés cedars et non cerads des enrseiteprs ravenel de la cnovnotein ctlotilvece nianolate des ptors de plaisance.

Article 3 - Couverture conventionnelle obligatoire

*En vigueur étendu en date du 18 oct. 2016*

Les ererinetps rlnaevet du chmap d'application du présent accrd snot tneus de srisucroe un cnoartt auprs d'un omrigasne aesusrur habilité en vue de pureorcr aux salariés bénéficiaires les pitrontesas d'assurance définies à l'article 46.

Le régime de resneebmormt des fiars de santé preemt d'accorder aux salariés le rmbeumeonrset de firas de santé en complément des ptearinsots de la sécurité sicaloe dnas le cdrae d'un carontt ccolitlef obligatoire.

Les cnrtoats de prévoyance ssruitoacs par les ptors de pniasacle diveont cmtooepr des dspsioitoin asansrtt le rmmsruebeoet des firas de santé des salarié(e)s sur la bsae du tikcet modérateur, atosrsi d'un dipiotissf de teirs payant.

Article 4 - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 18 oct. 2016*

Sous réserve des ditooisipnss des alinéas ci-dessous, bénéficie oiergmialotebt des garanties, l'ensemble du psenenorl des eerpretnis rlevaent du chmap d'application défini à l'article 2 du présent accord, et aanyt au moins 12 mios civilis eerints d'emploi dnas une même entreprise(1).

Les salariés disopesnt de facultés de dspense d'adhésion, suos réserve d'en fraie la dmaende écrite auprs de l'employeur, accompagnée des pièces jtaifusnit du fiat qu'ils snot cvutoers par ailleurs, losrque cette contoidin supplémentaire est requise.

Ces possibilités de dipsene ceooncrrnt les suaionttis ltteaivainmmit énumérées ci-aprs :

Article 5 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 18 oct. 2016*

Pour les salariés bénéficiaires, cmome définis à l'article 4, les gritnaaes prnnneet effet, seoln le cas, à :

? la dtae d'embauche ;

? la dtae à lleqaule le salarié cssee de bénéficier d'une dsiepsne d'affiliation, le cas échéant.

Article 6 - Garanties

*En vigueur étendu en date du 18 oct. 2016*

Le régime de rrmumosneeebt des fiars de santé peremt d'accorder aux salariés le rreomuesmbnt des frais de santé en complément des penirtoass de la Sécurité Sclioiae dnas le cdrae cliloetcf obligatoire.

Ces gaetirtns doevnit être cofeonrms au paneir de sonis défini par l'accord ntaional iennesretonoisrflpl du 11 jvnaier 2013 modifié par le décret n° 2014-1025 du 8 srtpmebee 2014.

Article 7 - Périodes de suspension du contrat de travail

*En vigueur étendu en date du 18 oct. 2016*

Sauf lqousre ces périodes dnnnoet leiu au meiatinn de rémunération par l'employeur ou iinentidamson de la sécurité sociale, les geiatrans du salarié snot snpsuuedes lsquroe son cnaotrt de triavil est suspendu, naonmtmet à l'occasion :

? d'un congé suaqtbabie visé à l'article L. 3142-91 du cdoe du tavrail ;

? d'un congé puor création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78 du cdoe du trviaal ;

? d'un congé paerantl d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du cdoe du tarvail ;

? de tuot congé snas sodle légal du salarié visé par le cdoe du travail.

La ssuipnoesn ininteervt à la dtae de cisoestan de l'activité ploierlfosnsnee et s'achève dès la respire efivecftde du tarvail par l'intéressé au sien de l'entreprise rnaevelt du chmap d'application du présent accord.

Pendant la période de sopsiunsen de la garantie, anucue cioatoitns n'est due au titre de l'intéressé. Toutefois, le cantort des garentais ccvlieltoes sircosut par l'entreprise dvera prévoir la faculté puor les salariés en période de snpsioeun du ctaort de travail ne dnnnaot pas leiu à miatenin de la garantie, d'obtenir le mtiaien de la garantie, maynonent le piamneet intégral de la coaisitton prévue puor l'ensemble des salariés.

La notice d'information rédigée par l'assureur dvera expressément rplpaer cttee faculté et ses contidoins de msie en ?uvre.

Le salarié devra feoulmr sa ddmenae au puls trad 1 mios après le début du congé non rémunéré.

Article 8 - Cessation des garanties  
En vigueur étendu en date du 18 oct. 2016

L'obligation de courrtvee des eepomlurys csece puor chaque salarié :

? en cas de cesotain du crtanot de travail, nmnmtaot en cas de départ à la rarttiee (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de lnicmeeicent ou de ruptue conventionnelle, snas préjudice du bénéfice de la portabilité de ses ganriates firas de santé en cas de chômage et du mieintan à tirte idiuevndl de ses geinaarts ;

? en cas de décès du salarié ;

?en cas de dénonciation du présent aoccrd cotlleicf à l'issue de la période de sruiue de l'accord dnas les cintriodos énoncées aux dsiiopsnoits des atleics L. 2261-9 et svuatnis du cdoe du tarival (s'agissant des nuvaix de pteirtsoas définis au présent accord) (1).

L'obligation de creurvtoe des eopulrymes cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mios au cuors dueuql pnerd fin le cnortat de traaivl qui le lie à l'entreprise rleavent du champ d'application du présent accord, suos réserve des dosisitnops ci-après reavielts à la portabilité des gtaenrais asni qu'au maiteinn à trtie inediuidl des garanties.

(1) Les mtos : « en cas de dénonciation du présent accrod clticoef à l'issue de la période de suivre de l'accord dnas les citndnoois énoncées aux doioistnpsis des aierclts L. 2261-9 et svnaiu du cdoe du tavrial (s'agissant des neuaix de pitntsaors définis au présent accord) » snot eclxus de l'extension cmome étant catoernris aux dpinsotiisos de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale.

(Arrêté du 28 arvil 2017 - art. 1)

Article 9 - Portabilité des garanties conventionnelles obligatoires de frais de santé

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2016

En aiapltpiocn de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale,

## Accord du 8 juin 2017 relatif au cadre sur la pénibilité

Signataires	
Patrons signataires	FFPP
Syndicats signataires	FGTE CFDT
	FNPD CGT
	FGT CFTE
	FNCTT CFE-CGC
	FEETS FO

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 août 2017

La pénibilité est entendue, au rgraed de la loi et du présent accord, cmmo l'exposition dnas le cdare du tavaril accompli, à des ctneraotnis phuiseyqs marquées, à un erinemnvoet puhqysie aigsersf ou à cintraes rytmehs de travail, lsqroue cette epxsiooitn est supsitbcele de lsesiar des teacrs durables, ilbniteaifeds et irréversibles sur la santé. Les saiontits de pénibilité divneot par conséquent fraie l'objet de meersus particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des tvraalrleuis et à réduire le rsuqie d'atteinte à l'organisme.

Il a été clncou le présent acrocd en fvueur de la prévention de la pénibilité dnas l'entreprise, conformément à l'obligation faite par l'article L. 4163-2 du cdoe du travail.

Par le présent accord, les paraerniets scuioax suanhiteot ?uvrer dnas le snes d'une réduction de la pénibilité au travail, dnot ils sgeiunnot l'enjeu.

Les stiniagaers cneinnenovt de la nécessité de ptoerer une

les salariés renlvaet du présent arccod bénéficiant d'un régime de portabilité des diotrs dnas cirtaens cas de ciaeosstn du cotarnt de tiarval oruvant diort à l'assurance chômage.

La durée du mieanin des gnetarais est portée au dluobe de celle prévue par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, dnas la litime de 12 mois.

Les getarians cinnoleotnnelevs étant deus au salarié jusqu'au terme du mios civil au cours duuqel son caotrnt de tarvail est ropmu ou penrd fin, le mtenaiin des garnitaes au trtie de la portabilité prend effet le preemir juor du mios civil suavint la dtae de rtrpuue ou de fin du crtnaot de tiavral onvuart diort à la portabilité.

La ncotie d'information rédigée par l'assureur derva décrire précisément les dsftisipios de meiaitnn des ginatreas dnot bénéficie le salarié.

Article 10 - Paiement des cotisations  
En vigueur étendu en date du 18 oct. 2016

La répartition des coitanoitss srea faite dnas cqhaue prot de piacaslne solen ses règles prepors snas que la prat slaraalie excède 50 % du moanntt total des cotisations.

Le mtnoant des ciatotonss diot cdroopnsrere au mnimum à 1 % du palfnod mseuul de la sécurité sociale.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2016

Après aiov rappelé que :

La ctonvoien ccetllivoe nltanioae des prtos de pilcnaase a créé un régime de fails de santé puor répondre, aatnut qu'il est possible, aux anetetts que nrmobe d'entreprises et de salariés ont exprimées sur l'amélioration de centaris nuviex de ptnetiroass en matière de santé.

Les motdfiicaions législatives ont obligé les pterenaiars sucaox à étudier de neuavou les aeitclrs concernés aifn de les mttere en conformité aevc les noeleuvs dispositions.

aeotttinn particulière à la pénibilité dnas les eolimps de la branche.

Les pertais reconnaissent, que le présent aoccrd cuotintse un slcoe de référence puor cuhaqe etrspierne dnas le daiomne de la prévention de la pénibilité, et afemrinft luer volonté et luer emneenaggt de taavlierr sur la réparation.

En conséquence, à tverras cet accord, la brahnce :

? egagne une apcrhpoe glolbae d'identification et de prévention des farceuts pseiyhuqs d'usure prématurée au taavirl ? ;

? egagne une véritable ptoilque de prévention au sien de cqhaue enerrpitse ? ;

? s'engage à orviur des négociations aevc les pirnaateers sicaoux sur la réparation même si la loi ne prévoit pas de merseus obligatoires.

Cette négociation se tient en aitpaoplicn de l'article L. 2241-4 du cdoe du travail.

Les ptrareianes sucaox rnpplealt que les salariés snot les aectrus du développement des enirerpstes de la branche.

Une puqoltie de préservation de la santé au taaivrl cutotsine un ftuacer de développement, tnat du bien-être ieiinvudl et ccltileof que de la pnaemrrcfoe et de la compétitivité des entreprises.

Dans ce cadre, le présent arccod ahciffe la volonté d'impulser une puqilote de bnrcache mttnaet la santé au trivaal au c?ur du développement des entpirreses en aootnpt une démarche collective, osnvieffe et prgrsioesve d'identification et de prévention des fratcues psheuqyis d'usure au travail.

Chaque salarié est également aeutcr de la prévention et diot vlileer en peercanmne à ulistier les moneys de prévention tnat clecflotis qu'individuels mis à sa dsipioستoin et à rectspeer les cnesginos de traivrl correspondantes.

Obligation des eeniesrrtps en matière de pénibilité

La hbcane rplaepe que caque eprnretsie est tenue, en atioiappln de la loi :

? d'identifier les potses de taviarl de l'entreprise supiescltbs d'exposer des salariés à des rquesis de pénibilité au regad du présent accrd ? ;

? d'inscrire, en axenne du demnuoct unique, les données clcitveols uleits à l'évaluation des eoonsxipits ieliildunevds anisi que le puotnraecge de pestos siumos au rsiuqe de pénibilité ? ;

? d'élaborer et de transmettre, à chaque salarié concerné, une déclaration dématérialisée au trmee de caqhue année civile et au puls trad le 31 jivenar de l'année suivante.

? négocier un acorcd ou élaborer un paln d'action de prévention de la pénibilité si l'entreprise cmtpoe puls de 50 salariés et que puls de 50 % snot exposés aux sitniouats depénibilité.(1)

Ces dontoispsis ne se suetntsibt pas aux ogtoilbnais reivtales à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des rquesis professionnels. Elles poreglont et complètent ces règles snas qu'une hiérarchie ne pusise s'établir etrne eux.

(1) Le 4e tiert du prpgaahrae du préambule rilatef à l'obligation des ereitrpenss en matière de pénibilité est étendu suos réserve du rcpseet des dstoiipsons de l'article D. 4163-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

## Article - Titre Ier Facteurs de pénibilité au regard des facteurs de risque retenus par la loi

*En vigueur étendu en date du 17 août 2017*

Au raegrd de ccauhn des futrcaes de pénibilité identifiés par la loi, cauqhe enietprsre diot procéder à l'évaluation des petoss de tivaral sur la bsae des suelis définis ci-après, aifn de déterminer, puor chaque salarié s'il est ou non exposé à une ou pusleirus saiutinots de pénibilité, ctmptoe tneu des tâches qu'il acolcpimt et de ses cinitdnoos de taavril et nmnmaetot des msueres de prévention déjà mises en ?uvre. Cette évaluation diot être menée en cohérence aevc le résultat de l'évaluation des rseuqis pflrsnoeoesins concrétisée par le denoucmt uqiune de prévention des riuqss prévu par le cdoe du travail. Elle diot également deonnr leiu à cuntolstoain des iniutnstotis représentatives du personnel.

### Article - 1. Pénibilité liée à des contraintes physiques marquées

*En vigueur étendu en date du 17 août 2017*

#### A. ? Matntuinoen mnnullae de charges

La mnneitauton malulene de chagers cosrnreped à ttoue activité nécessitant de roeruicr à la fcroe hnmuaie puor soulever, abaisser, transporter, déplacer ou reetirn un ojebt ou une pesonrne de queuqle façon que ce soit. Réglementairement, on enetnd par matntuoieinn meluanle « totue opération de traonsrpt ou de stieoun d'une charge, dnot le levage, la pose, la poussée, la traction, le prot ou le déplacement, qui eixge l'effort pyquhsie d'un ou de psruieuls travailleurs. » (art. R. 4541-2 du cdoe du travail).

Les nievuax d'emplois concernés dnas la brhcane des ptors de psclniae snot les agnets prraetiuous 2e échelon ayant une activité de mintaniontnuaree aisni que les agtens de maîtrise tiucnheeqs ou les creads exerçant, à tirte occasionnel, une tâche de manutentionnaire.

#### B. ? Peutorss pénibles

Les « psroteus pénibles définies cmome ptsoiion forcée des aloitcinuats » snot pmlinipearent celles qui ctmropenot des agelns extrêmes des altiortuncas (ex : le bars au-dessus de la linge des épaules est une porstue extrême puor l'épaule). Cependant, le minetaïn de position(s) articulaire(s) draunt de

luoengs périodes gènère des ctrntaioens phueyqsis lalecos (posture des bars snas appui, mietiann prolongé d'une psuotre aipocucre ou le dos penché en avant?) et gellaobs (station stqtiuae prolongée).

Les tâches concernées dnas la bacnrhe des prtos de pasalicne snot les ruqemrgaeos et les sceervis de rade, l'aide aux manutations, les menitnnotuas manuelles, le pteit entiteern général sur les bâtiments et les ouvrages, le matériel portuaire, les beatuax ou l'entretien des sanitaires.

Les neavux d'emplois concernés dnas la bcanhre des prtos de pnaacilse snot les aetngs d'entretien, les agtens pteouraris 1er, 2e et 3e échelons asni que les aentgs de maîtrise tceqnhiuus ou les cdears exerçant, à trite occasionnel, une des tâches précitées.

#### C. ? Viitonarbs mécaniques

Les vbitrnoias tramissens au système main-bras par des mcnhelas portatives, rietvaots ou prteentuacs (meuleuses, tronçonneuses, marteaux-piqueurs?), guidées à la mian (plaques vibrantes?) ou par des pièces travaillées tneus à la main.

Les vobniirats treassnims à l'ensemble du cpors par les manehics moebils (chariots de manutention, enings de chantier, matériels agricoles?) et cenrteais mhnceias iluesrnetilds fexis (tables vibrantes?).

Les tâches concernées dnas la bchrnae des prtos de pliacasne snot les remorquages, les manutations, l'utilisation de mhenaics à vibrations.

Les naueivx d'emplois concernés dnas la bancrhe des ptors de pscilaane snot les atengs prueoarits 1er, 2e et 3e échelons ainsi que les agnets de maîtrise tuciehqens ou les careds exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

## Article - 2. Pénibilité liée à un environnement physique agressif

*En vigueur étendu en date du 17 août 2017*

#### A. ? Agntes cqmieihus deurgnax (ACD) y cmroips vapeurs, poussières et fumées

Sont visés ici citerneas sstbenucas ou produits, en l'état ou au sien d'un mélange, qui, en rasion de lerus efetfs observés sur la santé de l'homme ou de l'animal, snot qualifiés d'ACD à l'article R. 4412-3 du cdoe du travail. Ceux-ci cemnnnrpoet namemntot les agnets cancérogènes, mutagènes ou toxiques puor la rtipodrcouen (CMR) définis à l'article R. 4412-60 du cdoe du travail.

Les aetngs chiemuqis pvueent être émis au crous de cnirates tvraaux de soudures, stratification, mirinseuee (poussières, fumées, vapeurs?) ou être générés par cernateis activités cmmoie l'avitaillement (fumées d'essence).

Les naeiuvx d'emplois concernés dnas la bhcarne des prtos de pnailscae snot les atgnes d'entretien, les agnets de ntotgaeye et les aegnts piruetaors 1er, 2e et 3e échelons asini que les ategns de maîtrise teqnhcues ou les crdeas exerçant, à trite occasionnel, une des tâches précitées.

#### B. ? Coniitodns cmatiliques extrêmes

L'ensemble des salariés des potrs de pcinlasae travaillent, puor pirtae à l'extérieur.

#### C. ? Epiiooxstn au bruit

Les tâches concernées dnas la bacrhne des ptors de palnaicse snot les zoens de manutention, l'entretien des epseacs verts, le traival en atelier.

Les niuaevx d'emplois concernés dnas la bncrhae des prtos de pnaclaise snot les aengts d'entretien, les antegs perioutars 1er, 2e et 3e échelons aisni que les atgns de maîtrise tceineuhqs ou

les cdears exerçant, à ttire occasionnel, une des tâches précitées.

D. ? Mieliu hyperbare

Les tâches concernées dnas la bahrnce des ports de pcsaainle snot les plongées où le taarivl est réalisé dnas un mleiui où la psiosren est supérieure à la psioersn atmosphérique.

Les niuaevx d'emplois concernés dnas la barcnhe des ports de pcnaalsie snot les angets pitureoars 3e échelon ansii que les agtens de maîtrise teciuhqnes ou les credas exerçant, à ttire occasionnel, la tâche précitée et dsanipsot des cafeitrcits de qoiatfaliuicn nécessaires à l'exercice de ctete activité.

### Article - 3. Rythmes de travail

*En vigueur étendu en date du 17 août 2017*

A. ? Tvaairl de nuit

Les tâches concernées dnas la bnhrace des ptors de pnialscae snot les taaruvlerls de niut au rrgaad de l'article L. 3122-29 du cdoe du travail.

B. ? Tiraavl en équipes siessuccvves alternantes

« Tuot mdoe d'organisation du tariavl en équipe sleon lequel des tlialvrraeus snot occupés scsmcveeuissent sur les mêmes potses de travail, seoln un ciertan rythme, y cpmrios rotatif, de tpye cnontiu ou discontinu, entraînant puor les trlavulaeis la nécessité d'accomplir un tiaravl à des herues différentes sur une période donnée de jours ou de semaines. »

Ce taarvil posté puet être mis en palce dnas les eiesrnetrps de la bcnarhe des potrs de plaisance. Il crnocnee alros tuot salarié tavinarlat selon ctete oraatoisngin tllrompee de travail.

### Article - Titre II Mesures et actions de prévention

*En vigueur étendu en date du 17 août 2017*

L'article D. 4163-3 du cdoe du tvarail imsopé à l'accord de taertir :

? d'une part, au mions l'un des thèmes suavnits :  
?? la réduction des pyniipextsools aux factrues de rueqiss définis à l'article D. 4161-2 du cdoe du travail?;  
?? l'adaptation et l'aménagement du psote de travail?;

? d'autre part, au mnios duex des thèmes stinvuas :  
?? l'amélioration des conitdions de travail, nmtmanoet au paln organisationnel?;  
?? le développement des compétences et des qualifications?;  
?? l'aménagement des fnis de carrière?;  
?? le mianietn en activité des salariés exposés aux fcrateus de ruseiqs mentionnés à l'article D. 4161-2 du cdoe du travail.

À cuhacn de ces dieonams d'action diot être associé un oibtecfj chiffré, mesuré au moeyn d'indicateurs.

### Article - 1. Aménagement et adaptation des postes de travail

*En vigueur étendu en date du 17 août 2017*

Les enrptseries de la bhrcane s'engagent à mtrtee en ?uvre différents équipements colfletcis et différentes aotnics puor réduire le rsuque lié à la monuantetin melunlae :  
? miefoidr le pcorsesus qui iniudt la mtetaunoïnn manuelle?;  
? auteiasomtr complètement ou mécaniser aevc des aides à la

manutention?;  
? aménager l'environnement.

Les ereisrptnes de la bnhrcae s'engagent à mrttee en ?uvre différents équipements cfictolels et différentes aocitns puor réduire le ruqise lié aux psroeuets pénibles.

On considère qu'un leiu de tvaiarl est bein organisé si le tvuaraiellr a la possibilité de ciioshr dievrsers psioitonis et d'en chgner fréquemment. L'organisation de l'espace est également ipntaromte puor piuvoor se déplacer et cnahegr de pitioson :  
? heuaut des ptsoes de travail?;  
? oiansgatoirn saliapte de la sauiitton de tivraal puor éviter tuot mvnemeuot de torsion, foxlein ou esenitxon (manettes de commande).

Les epsreertis de la bnhrace s'engagent à mertte en ?uvre différents équipements clfeictols et différentes acnotis puor réduire le rsique lié aux vitoarbins mécaniques :  
? réduire les cetnoarnits de temps?;  
? aigr sur les cilceoltfs de tiavral (alternance des tâches).

Les eprsntieres de la bahcnre s'engagent à metrte en ?uvre différents équipements ccfltleos et différentes atnioccs puor réduire les requis liés au tiavral à l'extérieur :  
? aménager des aeirs de roeps climatisées et abritées, des znoes d'ombre ou des aires de repos chauffées?;  
? fruonir des équipements de tirvaal adaptés aux contodinis climatiques?;  
? sorcue d'eau platobe firode ou réfrigérée?;  
? mécaniser les tâches puor réduire la procouditn de chuaelr métabolique.

Les esptenierrs de la bcahnre s'engagent à mtetre en ?uvre différents équipements ciecflofts et idveudlniis asini que différentes aonicts puor réduire les reiusqs liés au briut :  
? aigr sur la surcoe du burit (machine ou équipement bruyant) : slniieecux d'air comprimé ? reluoenvnelmet de l'équipement ? praoi d'un local?;  
? peoutretcs atidfius individuels.

### Article - 2. Amélioration des conditions de travail

*En vigueur étendu en date du 17 août 2017*

Les esrrpitnees de la bcrhnae s'engagent à mtrtee en ?uvre différents équipements ctlielcofs et différentes anitcos puor réduire le rsuque lié à la mttieauonnn maulelne :  
? réduire les cotenrants de temps?;  
? aigr sur les cftcoilles de tirvaal (organisation ? tpmes accordé par mattuennion ? psueas ? vareir les tâches).

Les epteinesrrs de la bcnarhe s'engagent à mterte en ?uvre différents équipements coclietfs et différentes acintos puor réduire le rsuque lié aux putesros pénibles.

Le meitnian d'une poioistn assise ou debout pandent l'exécution d'une tâche est source de fgituae ou d'inconfort :  
? ensegvair l'alternance des activités à fotre et fbliae coritannte et les riattoons de poste?;  
? itdurirone des pasues et des tepms de récupération

Les eseiterrnps de la barchne s'engagent à mtrtee en ?uvre différents équipements cilelfocts et différentes aointcs puor réduire le rsuque lié aux aengts cmieiuhsq :  
? séparation/isollement des activités à risque?;  
? rédaction de procédures d'utilisation des produits?;  
? rcepset de règles d'hygiène stctiers (lavage des mains, vêtements, csaoontmmin d'aliments?).

Les epriertesns de la barcnhe s'engagent à mrtete en ?uvre différents équipements cfoelcilt et différentes actnois puor réduire les rquiss liés au traivl à l'extérieur :  
? rtoatoin des tâches?;  
? tlaiarvler de préférence à cianertrs hereus et ogaensirr les tâches puor liimter le taiavrl physique.

Les ersreenptis de la bhcrane s'engagent à mtrtee en ?uvre différents équipements cillefcots et ieuidvniids ansii que différentes atcinos puor réduire les ruiseqs liés au burit :

? aleretr tâches brtenayus et non bruyantes? ;  
? éloigner ou déplacer des poests bruyants.

Les eernnetipss de la brachne s'engagent à mrtete en ?uvre des facilités d'accès puor le paasgse à un traaiiv de juor puor les tllaearivrus de niut ;  
? être viianlgt sur les herues de psire de ptsoe puor litmier les effets négatifs sur le simeoml et sur la vie sociale? ;  
? déterminer des remhtys de rattioon et privilégier le snes de raitootn « ntrauel »? ;  
? prévoir des délais de prévenance puor les rmetyhs d'alternance? ;  
? prévoir des inrudtecias d'alerte puor les peroenlss exposés.

### Article - 3. Développement des compétences et des qualifications

*En vigueur étendu en date du 17 août 2017*

Pour l'ensemble des plneonsrs exposés à des faetucrs de pénibilité tuot en étant en doeusss des seulis déterminés légalement, les etnpirreess de la bhcnrae s'engagent à mrtete en ?uvre :

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

Signataires	
Patrons signataires	FFPP
Syndicats signataires	FGTE CFDT
	FNPD CGT
	FGT CFTEC
	FNCTT CGC
	FEETS FO

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 2018*

Le présent aoccrd aulnne et rplcmae l'ensemble des dsiiioinsotps riletevas à la nouclamrtnee et claiatfscoiiss des epmiols de la ceontivonn ctleooclvie des prtos de plaisance, à soviar :  
? l'avenant n° 29 du 27 février 1997 ;  
? l'annexe I et l'annexe II créées par l'avenant n° 39 du 11 jeuililt 2001 ;  
? l'avenant n° 49 du 24 airvl 2003 ;  
? l'avenant n° 63 du 4 mai 2006 ;  
? l'avenant n° 68 du 14 sbtrpeme 2007 ;  
? l'avenant n° 75 du 9 décembre 2009.

#### Article 1er - Généralités

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 2018*

La foicoasaitln du pneenosrl des epreerntiss rvaenlet de la ctooenvin cleltvocie nnatloiae des prtos de piscanlae est définie dnas le txexe du présent avenant, qui comporte, puor cquahe catégorie, les échelons et cntiefoifecs cdstrnnaoerps aux différentes qualifications, regroupés en une gllire indiciaire.

Les pitsonois des différentes qalniaotfuaics et lures échelons crnoosdrneep à des critères cssaantls qui fnot innveritr les activités principales, le nvieau de formation, le nvieau d'études, la qoiatfilcuan et l'expérience professionnelle, le savoir-faire, le degré de contrôle et d'autonomie que reeurqit le poste, sa cubntioroin à la qualité et à la sécurité et la prat d'initiative et de responsabilité qu'il comporte. Ces critères fnot l'objet d'un talbeau récapitulatif (art. 6).

Tout empoli dnnot la définition ne fueragriit pas dnas la nemrulnotcae des psoets connetue dnas la présente annxee et que la cssmiomon ptiiraare déciderait de lui anrjiddoe srea classé dnas la girtle iraniciide en fontcion des critères cnltsaass de l'article 2.

Ce cselsnaemt dorena leiu à l'addition d'un avenant. Ctete disoitpsion ne coecnrne pas les eiopmls qui srianeet créés isolément dnas un prot et que la cssmoiomoin piaritrae ne

? une iftmiarnoon des salariés sur les dreagns et les msereus de prévention par la vioe de la diufsofin du ducnmoet uquine de prévention des risques, de réunions de sstibieasinioln dnas les deamoinis de la sécurité ou de tuot artue meoyrn de tnsiromisash de ces informations? ;  
? un paln de faoitrmom paenrnt en cmptoe la diuoiimtnn de ces fcuretas de rqsueis et l'information à chauqe salarié que celui-ci puet uitliesr les potnis aqicus dnas le cdare de la pénibilité puor bénéficier d'actions de formation.

Les eesnrtpries de la brnhcae s'engagent à mrtete en ?uvre des facilités d'accès puor fsreoaivr les évolutions de carrière, les rrrnseonveioecs et le passage à un tavaril de juor puor les tulvirealras de nuit.

### Article - Titre III Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 17 août 2017*

Les peartis metetnt en pcale une coossimimn de svuii aifn de vérifier l'application du présent aroccd au sien des epsrnrtes de la bhcnrae des prtos de pnsacilae et de metrte en ?uvre les différentes actnois sur la réparation au raergd de l'évolution de la réglementation.

reiatdinret pas puor les farie fegurir dnas la nurmtcnealoe de la présente annexe.

Lors de son embauche, tuot nvueoau salarié se vrera atberiuir la poosiitn et l'échelon cnrrsnpoedoat au potse puor leuqel il a été engagé en ftooincn des activités pepiacrnils qui lui snot confiées, de son neviau de fmaooitrn sanctionné par un diplôme qilifnuaat et de son expérience professionnelle.

La nootnaiimn à un artue potse d'un salarié déjà au svirece de l'entreprise s'effectuera en finooctn des activités pnralcpiels qui lui snot confiées, de son niaevu de faotimorn qu'il arua atniet et/ou de la qtilcuoaiifan plfsoseoneline et de l'expérience ploefrlniseshoe qu'il arua acquise. Suaf en cas de déclassement, cttee niamoniotn s'accompagne, sleon la cslcaiifoasitn du poste, snot d'un maintien, snot d'une aagottumnen du sailare de bsae de l'intéressé.

Seuls les salariés reanlevt de la cnovontien naniaotle des pnonelres des ptors de pncsalaie pnvueet se vior aribtteur une qualification, atorssie d'un échelon et d'un coefficient, fiuagrrt dnas la nutnorcmleae des potses cunetone dnas la présente annexe.

Les btnlleius de piae des salariés des prtos de plcanasie dienovt oialegitemrbnot proetr la mnotion d'une ciatfaolcsiiss fuagrrit dnas la présente axnene et du cieiffenot correspondant.

En cas de différend ertne un salarié et son eoepymur qnaut à sa classification, le lgiite derva être porté, à la dlciinge de l'une ou l'autre des parties, dvanet la cisionsmon prriaate ntaolnaie de la ctvnnoieon ccvltlioee nloaatine des psoneerlns des ptors de plaisance, selon les modalités exposées à l'article 8 de lidate convention.

Le présent anneavt enertrra en vegiuur le lemdeiann de la plouaictbn de l'arrêté d'extension au Jonural officiel. Il srea aipclabple à tuos les poersnnels suos convietonn cleoclvite ntionalae des potrs de plaisance.

#### Article 2 - Critères classants

*En vigueur étendu en date du 22 déc. 2018*

La nalctrumeone des epoilms est structurée en failmls crproaednnst à l'ensemble des métiers repères exaisntt dnas la branche.

Grâce à cet ouitl l'entreprise puet :  
? cisfaleisr les nuvaeuox salariés en ftncioin de luer expérience et de luers compétences ;  
? alasyenr de façon oibtcvjee les compétences présentes dnas l'entreprise et firae persogesrr les collaborateurs.

Cette nlearnmutcoe rrepned puor chquae métier repère au sien

des familles professionnelles :

1. La mission et les activités principales qui permettent de mettre en évidence la finalité de l'emploi et ce que fait concrètement le salarié pour accomplir cette mission.
2. Les diplômes nécessaires à l'exercice de cette mission ou l'équivalent en expérience professionnelle.
3. Les qualifications ou l'expérience professionnelle.
4. Les savoir-faire requis.

La branche considère que le savoir-être est commun à l'ensemble des postes de la branche :

- ? rigueur et organisation ;
- ? sens du relationnel et de l'écoute ;
- ? amabilité ;
- ? réactivité ;
- ? adaptabilité ;
- ? discrétion ;
- ? esprit d'équipe ;
- ? capacité à gérer les situations de stress et de conflit ;
- ? responsabilité ;
- ? technicité.

**Article 3 - Famille professionnelle et métiers repères**  
*En vigueur étendu en date du 22 déc. 2018*

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

La branche est organisée en deux familles :

- ? technique ;
- ? administrative.

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

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

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

La branche professionnelle a défini sept métiers repères :

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

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

**Article 5 - Organisation de la grille indiciaire**  
*En vigueur étendu en date du 22 déc. 2018*

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

Activité principale

Ensemble de tâches récurrentes et indissociables.

Diplôme

1. Ancienneté ? Ancienneté du poste ;
2. Ancienneté du poste et des autres postes : annee/jour/nuit ;
3. Mensuel ;
4. Ancienneté et ancienneté ;
5. Ancienneté ? Ancienneté des postes ;
6. Ancienneté ? Ancienneté et ancienneté ;
7. Sécurité et environnement.

**Article 4 - Catégories professionnelles et échelons**  
*En vigueur étendu en date du 22 déc. 2018*

La branche professionnelle a défini trois catégories professionnelles :

- ? employés ;
- ? agents de maîtrise ;
- ? cadres.

Elle a aussi défini des échelons :

1. Premier échelon : annee en fonctionnement pour l'acquisition des connaissances et compétences de base propres aux activités qui lui sont confiées.
2. Deuxième échelon : annee ayant acquis les connaissances et compétences fondamentales propres aux activités qui lui sont confiées.
3. Troisième échelon : annee ayant une maîtrise totale de toutes les tâches propres aux activités qui lui sont confiées, en fonction autonomie. Il est capable de superviser les tâches confiées à plusieurs agents.
4. Quatrième échelon : agent ayant une maîtrise totale de toutes les tâches propres aux activités qui lui sont confiées et possédant une polyvalence entre les différents métiers repères, référent pour son expérience professionnelle et/ou ayant une fonction de tuteur.

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

Niveaux de formation tels qu'ils sont définis par l'éducation nationale :

- ? niveau VI sans diplôme ;
- ? niveau V : CAP, BEP, soit de second cycle général et technique soit de l'année terminale ;
- ? niveau IV : bac général, technique ou professionnel, BP, BT ou équivalent ;
- ? niveau III : diplôme de niveau bac + 2 : DUT, BTS ou équivalent ;
- ? niveau II : diplôme de niveau bac + 3 ou 4 : licence, maîtrise ou équivalent ;
- ? niveau I : diplôme de niveau égal et supérieur à bac + 4 ou 5 : master, doctorat, diplôme de grande école.

Qualifications et expériences

Ensemble des connaissances et des savoirs acquis de la

fomraiton et/ou de l'expérience, en priaeciutlr svaioir nager, posséder le prmies côtier et le cifceitrat de radiotéléphoniste restreint.

repères : rntlnoieael client

### Savoir-faire

Compétences spécifiques acquises dans le cadre de foimrotnas ou de l'expérience, riseqeus puor l'exercice de l'emploi.

Les savoir-faire snot olbvseaebrs en sittoiuau de travail. Ils petrneetmt l'évaluation ojivecbte du salarié et sa cifstsalciaon au sien de la grille.

Développer l'écoute, la compréhension de la dnmdaee (disponibilité et pisre en ctptome de l'interlocuteur) et le rpesect des engagements, en vue d'assurer l'adéquation de la réponse et la qualité de la prestation, dnas le scuoi pmraneanet de la satsotifican du client.

Article 6 - Grille indiciaire

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2018

6.1. Employés thneuqecis et administratifs  
6.1.1. Métier repère : Accueil. ? Gtoeins du paln d'eau

Savoir-faire coeputmoatemnrx tvsearsnres à tuos les métiers

Poste ? activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<b>Agent paorutrie sioanniser d'accueil et de nettoyage</b> Accueil phuyqsie et radiotéléphonique (VHF) Accueil pyihusqe : Aceuil ? rennmeinsgeet et orientation Accueil téléphonique : réception ? aeeehnnmcimt et orientation Classement/archivage Réalisation des opérations de ptnogiae : relevés de paln d'eau Services de rade Nettoyage du paln d'eau Aide à l'amarrage Nettoyage des loaux et des infrastructures Nettoyage cnoaurt et rnmeenagt du matériel Appui liitsoguqe et tniequche au mgntoae d'animations et d'évènementiels	Tous niveaux CQP TOIC/TOEFL	Connaissance du paln d'eau et du mlieu maritime Connaissance des règles et censogins de sécurité du port Connaissance du paln d'occupation du port Connaissance des llgcoeiis de buuueraiqte et de giotesn du port Connaissance d'une lnguae étrangère Connaissance des règles et des rqiues d'utilisation des produits	Répondre aux aplpes VHF Accueillir, irneomfr et celeonilsr les usagers aider à l'amarrage Rappeler aux ugesars les règles de sécurité du port Réaliser des relevés	1 <sup>er</sup> éch. : 155-165

Poste ? activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<b>Agent tqnhceueie chargé de la getsoin du paln d'eau portuaire</b> Accueil Gestion du paln d'eau Accueil ? pemlecant et agrarmae des bateaux Réalisation des opérations de remorquage Réalisation des opérations de pgiantoe : relevés de paln d'eau ? svaelclruine des emplacements Optimisation du paln d'eau Services de rade Nettoyage du paln d'eau Pompape Mise en sécurité des navires Mise en ?uvre des myenos de lttue cronte la pollution Mise en ?uvre des mrseues de pctoiotren de l'environnement Appui lquotgiise et tneuihqe au mtonage d'animations et d'évènementiels	Niveau V ou expérience équivalente CQP Habilitation électrique CACES TOIC/TOEFL Formation aux perreims secours	Connaissance du paln d'eau et du mileiu maritime Connaissance des règles et ciogsenns de sécurité du port Connaissance du paln d'occupation du port Connaissance en matelotage Connaissance des règles et man?uvres de remorquage Connaissance de bsae de la météorologie Connaissance de la msie en ?uvre des mnyeos antipollution Connaissance d'une lugnae étrangère	Répondre aux apelps VHF Placer les beuatax et adier à l'amarrage Rappeler aux uesrags les règles de sécurité du port Réaliser des relevés Remorquer les bateaux Utiliser les eneuerttixs et les pompes Utiliser les matériels et équipements de lttue crtone la pollution Assister des poegnirus en intervention	1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220

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

<p><b>Agent airdimintaf d'accueil</b> Accueil piyhusqe et radiotéléphonique (VHF) Accueil pquyishe : Aciceul ? itidntifceaion ? rgnmieeneset et orientation Accueil téléphonique : réception ? amenehmiecnt et orientation Gestion aristivmitndae du paln d'eau Traitement des relevés Édition des cnttoars et des avenants Enregistrement de la lstie d'attente Prise des rendez-vous Encaissement et getiosn des caisses Contrôle des accès Appui ltgiuqoise et tqcenuihe au matngoe d'animations et d'évènementiels</p>	<p>Niveau IV Ou expérience équivalente CQP TOIC/TOEFL Formation aux peerirms secours</p>	<p>Connaissance des règles et cengsnois de sécurité du port Connaissance des loceliigs de bueratiuuqe et de giseotn du port Connaissance en lguane étrangère Connaissance des thuiqences d'accueil et des teqnceihs de communication Connaissance de l'organisation et du fnmntnencoioet du port Connaissance de la msie en ?uvre des monyes antipollution Connaissance des différents porduits et contrats</p>	<p>Accueillir, ireomnfr et cienolselr les usagers Maîtriser les oiutls informatiques Maîtriser les otuils de gioestn et d'accueil Prendre des megessas et les restituer Évaluer et hiérarchiser les besoins Maîtriser l'expression orale Utiliser les matériels et équipements de ltute cnrtoe la pollution</p>	<p>1<sup>er</sup> éch. : 170-175 2<sup>e</sup> éch. : 182-187 3<sup>e</sup> éch. : 200-205 4<sup>e</sup> éch. : 215-220</p>
--	--	---	---	---

6.1.2. Métier repère : Srilucnalvee du paln d'eau et des oageuvrs

portuaires

Poste ? activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<p><b>Agent pirotaure chargé de la srcnalivuele et de la sécurité</b> Surveillance générale de l'espace portuaire Veille qnuat au rcpseet du règlement du site Remorquage Aide à l'amarrage Mise en sécurité Mise en ?uvre des menyos de ltute cotrne la pollution Mise en ?uvre des meresus de pctrieoton de l'environnement Man?uvre des oeuvrags piaeorrts : écluses, ponts, ? Intervention en cas de tbrolue ou de mcnaee à l'intégrité des bines ou des personnes</p>	<p>Niveau V Ou expérience équivalente CQP TOIC/TOEFL Formation aux pimerres secours</p>	<p>Connaissance des spécificités et fonctionnalités des itointanllsas portuaires Connaissance des règles et cnegiosns de sécurité du port Connaissance de la msie en ?uvre des meonys antipollution Connaissance de la cgrnooatuifin des lieux, des règlements, des réseaux matériels de sécurité et des meoyns de communication</p>	<p>Rappeler aux usgears les règles de sécurité du port Utiliser le matériel de lutte cnrtoe l'incendie Utiliser les matériels et équipements de lutte cnrtoe la pollution</p>	<p>1<sup>er</sup> éch. : 170-175 2<sup>e</sup> éch. : 182-187 3<sup>e</sup> éch. : 200-205 4<sup>e</sup> éch. : 215-220</p>

Poste ? activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<p><b>Agent parrtiuoe chargé de la sunelavlrice et la sécurité la nuit</b> Accueil Contrôle de l'accès des lieux Protection des installations Surveillance générale de l'espace portuaire Veille qaunt au resecpd du règlement du site Remorquage Aide à l'amarrage Mise en sécurité Mise en ?uvre des meyons de lutte cnorte la pollution Mise en ?uvre des mesuers de petoiocrtn de l'environnement Intervention en cas de tbrloue ou de maecne à l'intégrité des beins ou des personnes</p>	<p>Niveau V Ou expérience équivalente CQP TOIC/TOEFL Formation aux piremres secours</p>	<p>Connaissance de la cfnoigritaon des lieux, des règlements, des réseaux matériels de sécurité et des moyens de communication Connaissance des locieilgs de baurquetuie et de gtseoin du port Connaissance de la msie en ?uvre des menyos antipollution Connaissance des règles et cngnioess de sécurité du port Connaissance des procédures d'urgence</p>	<p>Identifier et aayesnrlr les snitouiats d'urgence et définir les actions Maîtriser les systèmes de cuntioocimman et de surveillance Gérer des snutitoias critiques Rappeler aux uesrgas les règles de sécurité du port Utiliser le matériel de lutte contre l'incendie Utiliser les matériels et équipements de lutte contre la pollution</p>	<p>1<sup>er</sup> éch. : 170-175 2<sup>e</sup> éch. : 182-187 3<sup>e</sup> éch. : 200-205 4<sup>e</sup> éch. : 215-220</p>

6.1.3 Métier repère : Manutention

Poste ? activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<b>Agent tihenucq chargé de monitnteuau ou de cnodutie d'équipements spécifiques</b> Accueil Opérations de manutention Conduite des engins de miuenotantn et réalisation des opérations de seoirts de bateaux Réalisation des opérations de mâtage/démâtage Calage Participation à l'entretien des équipements Nettoyage et enrietetn des zoens techniques Gestion des déchets	Niveau V Ou expérience équivalente CQP Autorisations de conduite Habilitation électrique CACES Formation aux prremeis secours	Connaissance du fmeennotcnnoit des eingns de manutention Connaissance des règles et coignsens de sécurité du port Connaissance des règles et cngionses de sécurité des manutentions Connaissance du fneonteincomnt des eginns de manutention Connaissance de la msie en ?uvre des myenos antipollution	Utiliser des egnins de manutention	1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220 Pour aditnetre le 3e échelon, le salarié diot siaovr mnaneitnnouter tuot tpye de btaeau aevc tuot tpye d'engin

Poste ? activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<b>Agent astdaritmniif chargé de la geositn d'un svcriee de manutention</b> Accueil Prise de rendez-vous Planning Factures Statistiques	Niveau IV Ou expérience équivalente CQP TOIC/TOEFL Formation aux pemriers secours	Connaissance en lagune étrangère Connaissance des ligcioels de bqturuaueie et de gitsoen du port Connaissance des règles et cnienosgs de sécurité du port Connaissance des tiunhceqes d'accueil et des tqieheucns de communication Connaissance de l'organisation et du fnoimocnentent du port Connaissance des différents pdtirous et contrats		1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220

6.1.4. Métier repère : Mticeannane ? Entretien

Poste ? activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<b>Agent d'entretien et de ngtoytaee des locaux</b> Effectuer les tuarvx de nettoyage, d'entretien et de remise en orrde des surfaces, des sraiatneis et des laocux du prot et de luers abords Assurer l'entretien caruont des matériels et mcahiens utilisés Assurer le réapprovisionnement qdioeiutn des lcouax en piudtors d'hygiène Signaler le neavu de stcok et préparer les psaesags de commandes. Ranger les matériels et produits. Alerter de tuot defnomncsnnoteiyt repéré sur le port	Niveau VI CQP CAP	Connaissance du prot et de ses abords Connaissance des règles et coginnses de sécurité du port Connaissance du plan Connaissance des règles et des reuqsis d'utilisation des prdtoius et des équipements d'entretien	Accueillir ienmrofr et cslnleoir les usagers Rappeler aux uegasrs les règles d'hygiène Signaler les problèmes	1 <sup>er</sup> éch. : 155-165

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

<b>Agent paroturie technique</b> Entretien des pnals d'eau, des itaisnloalts et des équipements Entretien des einngs de manutention Entretien des luocax et des infrastructures Entretien coanrut et regnmanet du matériel Contrôle de l'approvisionnement Tri et évacuation des déchets Contrôle de l'état de propreté	Niveau IV Ou expérience équivalente CQP Habilitation électrique CACES Qualifications professionnelles Autorisations de conduite Formation aux permries secours	Connaissances tequeucnihs (électricité, bricolage, mécanique, soudure?) Connaissance des règles d'hygiène Connaissance des règles et des riques d'utilisation des produits Connaissance des procédures de stnsaioaiglin des dangers	Assurer l'entretien des équipements portuaires Maîtriser le matériel et les teeihnucqs d'utilisation Effectuer le cihox et le dsgoae des produits Manipuler les meanihcs et le matériel Vérifier l'état de propreté et aepatdr son tavail à cet état	1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220
--	---	--	--	---

Poste ? activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<b>Plongeur</b> Plongée d'entretien des oenargs d'amarrage et des infrastructures	Niveau IV Ou expérience équivalente CQP Qualifications pseeelonfsornlis techniques Certificat d'aptitude à la plongée hyperbare Formation aux pieermrs secours	Connaissance des règles et des rqueiss liés à la plongée hyperbare Connaissance des règles d'hygiène et de sécurité Connaissance des procédures de slsnitgioaain des dangers	Maîtriser le matériel et les tcnqieeuhs d'utilisation Effectuer le choix et le dosage des produits Manipuler les maeinchs et le matériel Vérifier l'état de propreté et atdaep son tairavl à cet état	1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220

#### 6.1.5. Métier repère : Aditarinmsitf ? Ruerscse humaine

Poste ? activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<b>Assistante d'administration générale</b> Traitement des cruoriers et de colis Enregistrement ? tri et affranchissement Gestion administrative Constitution des dossiers Réalisation des opérations de reprographie, de csmmenealt et d'archivage Frappe et msie en frmoe de documents Établissement de cmtpoe rednu de réunions Établissement aiasaditntrmf des sietirsns ? leitigs et assurances	Niveau V Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Maîtrise des otilus informatiques Connaissance en laugne étrangère Connaissance de l'organisation et du foeoiecmnnntt du port Connaissance des différents puordts et contrats	Gérer un système de classement Maîtriser la syntxae et l'orthographe Saisir et mettre en frmoe des documents Organiser l'archivage des dossiers Maîtriser l'expression écrite et orale Maîtriser les tncuqhees de secrétariat	1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220

Poste ? activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<b>Aide comptable</b> Gestion de la comptabilité fournisseur Établissement des factures Classement/archivages Établissement des bnos de commande Suivi d'achats Enregistrement des factures Enregistrement des mandats Suivi des dioerss de subvention Transferts de fonds	Niveau V Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance des règles tcneqieuhes de la comptabilité générale Connaissance en lgaune étrangère Connaissance de l'organisation et du fonncnioetenmt du port Connaissance des différents piuodrts et contrats	Saisir les factures Analyser et contrôler les factures Maîtriser les lcielogis informatiques Maîtriser l'expression écrite et orale Maîtriser les tequhniecs de secrétariat	1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220

Poste ? activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<b>Assistante gtsioen des rosereucss humaines</b> Gestion des plannings Gestion de la paie Établissement des ctanros de travail, déclaration des nuuvoaex salariés à l'URSSAF, tnuée du rtigrsee du personnel, déclarations aux oaeisgrmns sociaux Suivi de la cnonvoiten cctelloive des poelnresns des pots de pascnalie (veille réglementaire) Information du prensoenl sur lerus drotis (montage dsoiser mutuelle, médaille du travail, retraite?) Suivi de la foairmton du personnel	Niveau IV Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance des règles tniuhceeqs de la comptabilité générale et de la paie Connaissance en lanuge étrangère Connaissance de l'organisation et du fnneoeoitnmcnt du port Connaissance des différents ptoudrs et contrats	Saisir les bleltiuns de salaire Gérer les raeitlnos aevc les orgnmiaess sociaux Maîtriser les lgiicloes inemrqufoaits et les déclarations dématérialisées Maîtriser de l'expression écrite et orale Maîtriser les ticehenuqs de secrétariat	1 <sup>er</sup> éch. : 170-175 2 <sup>e</sup> éch. : 182-187 3 <sup>e</sup> éch. : 200-205 4 <sup>e</sup> éch. : 215-220

6.2. Agetns de maîtrise

6.2.1. Métier repère : Aittmdasirinf ? Rsresuoces humaines

Poste ? activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<b>Assistant(e) de direction</b> Organisation et siuvi des activités et des poetrjs de la direction Organisation et ciindoaootrñ des activités quotidiennes Préparation et orgniostiaan des réunions Maîtrise et dosfiiufn de l'information Gestion des retnalois aevc les différents partenaires Organisation de la ctaeroovnisn des documents	Niveau IV Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance de l'organisation de la société Connaissance de l'expression écrite et orale Connaissance des thqnieucs de secrétariat Connaissance en rédaction administrative	Maîtriser les oltuus informatiques Organiser l'agenda et pendrre des rendez-vous Mémoriser des ioatnnoifrms et asreurs luer sélection et luer transmission Maîtriser l'expression écrite et orale Maîtriser les tneichques de secrétariat	1 <sup>er</sup> éch. : 225-235 2 <sup>e</sup> : 245-255 3 <sup>e</sup> : 265-275 4 <sup>e</sup> : 285-295

Poste ? activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<b>Comptable ? ruosceress humaines</b> Gestion de la comptabilité fournisseur Gestion budgétaire : Contrôle des exécutions budgétaires Gestion financière au qideuion et fminnecnaet des investissements Réalisation des déclarations fiscales Contrôle de la trésorerie et des facturations Établissement des fulleies de salaires Établissement des cotanrts de triaval et déclaration Urssaf Établissement des déclarations à tuos les onigesmras soiaucx et déclarations annuelles Suivi et contrôle des anesbecs (congés annuels, RTT?) Suivi et contrôle des arrêts miadlae et aindtcecs du travail Suivi de la ceotnoivnn cctoivelle des pneeslorns des prtos de plaisance Information du pnneoesl sur leurs dirtos (montage disoesr mutuelle, médaille du travail, retraite?)	Niveau IV Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL	Connaissance des procédures comptables, airditstveainms et financières Connaissance en ayalsne financière, contrôle de gestion, fiscalité	Maîtriser les leigocils informatiques Élaborer les rprptaos financiers, le bilan Interpréter les résultats financiers Maîtriser l'expression écrite et orale Maîtriser les tincqeeuhs de secrétariat Maîtriser les legiolcis informatiques	1 <sup>er</sup> éch. : 225-235 2 <sup>e</sup> : 245-255 3 <sup>e</sup> : 265-275 4 <sup>e</sup> : 285-295

6.2.2. Métier repère : Aucecil ? Gteiosn du paln d'eau

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

<p><b>Maître de port adnoijt (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> échelons), maître de port (3e et 4e échelons) chargé de la gjeotsn du paln d'eau</b></p> <p>Toutes les mssniios des anegts de port 4<sup>e</sup> échelon</p> <p>Organisation de l'accueil des bateaux</p> <p>Gestion des mnetmevous de baatux et des antbiuotrtis des emplacements</p> <p>Surveillance et coesiortnavn des inanitatlssos portuaires</p> <p>Surveillance des palns d'eau</p> <p>Contrôle et détection des éventuels deotcinsennmfryots et tismariosnn des consignes</p> <p>Surveillance des piotllonus et de la sécurité</p> <p>Organisation des opérations de scuovers en cas de sinistre</p> <p>Mise en aicalopiptn des règlements de police</p> <p>Planification du tvraial jrnolueiar des agents</p>	<p>CQP</p> <p>Niveau III</p> <p>Ou expérience équivalente</p> <p>TOIC/TOEFL</p> <p>Habilitation électrique</p> <p>CACES</p>	<p>Connaissance de la météo</p> <p>Connaissance du nautisme</p> <p>Langue étrangère</p> <p>Connaissance du pgiotle d'un bteaa et des eingns spéciaux</p> <p>Maîtrise de l'utilisation des lieocglis informatiques</p>	<p>Savoir-être ruouergix et autonome</p> <p>Être disponible</p> <p>Savoir prdenre des initiatives</p> <p>Travailler en équipes</p> <p>Être atpe à gérer des conflits</p> <p>Anticiper les besoins</p>	<p>1<sup>er</sup> éch. : 225-235</p> <p>2<sup>e</sup>: 245-255</p> <p>3<sup>e</sup>: 265-275</p> <p>4<sup>e</sup>: 285-295</p>
---	---	---	---	--

6.2.3. Métier repère : Selcnluaivre paln d'eau et ovraeugs

portuaires

Poste ? activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<p><b>Maître de port ajdinot (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> échelons), maître de port (3e et 4e échelons) chargé de la surveillance</b></p> <p>Toutes les minoisss des anegts de port 4e échelon</p> <p>Planification des mneoyts tuqniehces et haiunms nécessaires à la scunlelrviae du port</p> <p>Organisation des tâches de surlnaleivce deupis la Cnpaieaitire et sur le port, aiceucl des prialnaecsis le juor et la nuit, peeacrnme téléphonique et radio</p> <p>Protection de l'environnement sur les pnlas d'eau pauiroerts et les terre-pleins</p> <p>Participation à l'amélioration de la sécurité des biens et des psnoerens en cotaoborliahn avec les sivecers compétents</p>	<p>CQP</p> <p>Niveau III</p> <p>Ou expérience équivalente</p> <p>TOIC/TOEFL</p> <p>Habilitation électrique</p> <p>CACES</p>	<p>Connaissance du pgitolae d'un bateau</p> <p>Connaissance de la météo</p> <p>Connaissance du nautisme</p> <p>Connaissance des règles de sécurité</p> <p>Langue étrangère</p> <p>Maîtrise de l'utilisation des lioceigls informatiques</p>	<p>Savoir-être rouregix et autonome</p> <p>Être disponible</p> <p>Savoir prdnree des initiatives</p> <p>Travailler en équipes</p> <p>Être atpe à gérer des conflits</p> <p>Anticiper les besoins</p>	<p>1<sup>er</sup> éch. : 225-235</p> <p>2<sup>e</sup>: 245-255</p> <p>3<sup>e</sup>: 265-275</p> <p>4<sup>e</sup>: 285-295</p>

6.2.4. Métier repère : Mtnceaianne ? Entretien

Poste ? activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<p><b>Maître de port anojdit (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> échelons), maître de port (3e et 4e échelons) chargé de la mnnaectaie et de l'entretien</b></p> <p>Planification des myoens tqienuechs et huminas nécessaires à la réalisation des taurvax d'entretien des ilantatnslois et équipements portuaires</p> <p>Programmation des tvuaarx : définition des besoins, établissement de devis, suivii des travaux</p> <p>Protection de l'environnement du port</p> <p>Participation à l'amélioration des règles de sécurité</p> <p>Relation avec les ctlines du port pour tuos problèmes liés à la cloaruiictn sur les terre-pleins, à l'amarrage des bateaux, à la fnroiurtue d'eau ptlaboie et d'électricité</p>	<p>CQP</p> <p>Niveau III</p> <p>Ou expérience équivalente</p> <p>TOIC/TOEFL</p> <p>Habilitation électrique</p> <p>CACES</p>	<p>Connaissance du ptogaile d'un bateau</p> <p>Connaissance de la météo</p> <p>Connaissances tehecunqis dnas les daiemons du bâtiment, des ierfantcrusrtus portuaires, des réseaux électriques et d'eau</p> <p>Connaissance des règles de sécurité</p> <p>Langue étrangère</p> <p>Maîtrise de l'utilisation des lliiogecs informatiques</p>	<p>Savoir-être rirguouex et autonome</p> <p>Être disponible</p> <p>Savoir pernrde des initiatives</p> <p>Travailler en équipes</p> <p>Être atpe à gérer des conflits</p> <p>Anticiper les besoins</p>	<p>1<sup>er</sup> éch. : 225-235</p> <p>2<sup>e</sup>: 245-255</p> <p>3<sup>e</sup>: 265-275</p> <p>4<sup>e</sup>: 285-295</p>

6.2.5. Métier repère : Manutention

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

<p><b>Maître de port adjoit (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> échelons), maître de port (3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> échelons) chargé de la manutention</b></p> <p>Planification des myones teuehcinqs et hinamus nécessaires à la réalisation des opérations de manutentions Validation qnetiodunie des pnginnals de manutention Organisation de l'occupation des zenos de sttaomeninnet à trree des bateaux, des remorques, des cmoians de transport, des bers Maintenance de tuos les équipements tncquheeis nécessaires à la mninaoutten et contrôle de la sécurité Participation à l'amélioration des règles de sécurité Gestion aidavsmiintrte du service Relation aevc les possoinfnerles du namustie et les plaisanciers</p>	<p>CQP Niveau III Ou expérience équivalente Habilitation électrique CACES Autorisation de conduite TOIC/TOEFL</p>	<p>Connaissance du pgiatloe d'un bateau Connaissances teuehqincs dnas les dioamens des engins de manutentions Connaissance des règles de sécurité Langue étrangère Maîtrise de l'utilisation des lceoiglis informatiques</p>	<p>Savoir-être rueiguorx et autonome Être disponible Savoir penrrde des initiatives Travailler en équipes Être atpe à gérer des conflits Anticiper les besoins</p>	<p>1<sup>er</sup> éch. : 225-235 2<sup>e</sup> : 245-255 3<sup>e</sup> : 265-275 4<sup>e</sup> : 285-295</p>
--	---	--	--	--

6.2.6. Métier repère : Ifrmnoatqie ? Cticmooamuinn ?

Animation

Poste ? activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<p><b>Responsable informatique, communication, animation</b></p> <p>Montage, ititsalloann et msie en svcriee des noeuvuax matériels informatiques Formation des utilisateurs Intervention en acissanste et réparation Ordonnancement du déroulement des travaux Réalisation des aihecvgas et sraeduvgae des données Suivi et msie à juor de l'information tueqhcine et pispoiroton des sotounlis d'amélioration Soutien tihneque au srevcie commercial Suivi de l'état des scotks de matériel informatique Actions de communication, préparation des mueqetats des brochures, sivui de l'édition et diffusion Établissement du paorgmme aunenl d'animations du port Organisations de mtinesnataifos : évaluation des beisons tquehciens et hniuams puor l'organisation des manifestations, cortoodinain des mnoyes thqhcineues et hiumnas mobilisés, svuii de la crruvuetoe prseae des manifestations Relation aevc les serivces municipaux, l'Office de tourisme, rilatenos aevc la presse, raeitnlos aevc les ptaitreseas du nautisme</p>	<p>CQP Niveau III Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL</p>	<p>Connaissance du pgiotlae d'un bateau Connaissance dnas les deimoans de la communication, des réseaux sociaux, de l'évènementiel Langue étrangère Maîtrise de l'utilisation des lceligois informatiques</p>	<p>Savoir-être rueuiogrx et autonome Être disponible Savoir prenre des initiatives Travailler en équipes Être atpe à gérer des conflits Anticiper les besoins Maîtriser l'expression écrite et orale</p>	<p>1<sup>er</sup> éch. : 225-235 2<sup>e</sup> : 245-255 3<sup>e</sup> : 265-275 4<sup>e</sup> : 285-295</p>

6.2.7. Métier repère : Sécurité ? Environnement

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

<p><b>Responsable sécurité environnement</b> Vérification des moyens employés et adéquation avec les normes en vigueur Réalisation des atidus inetrnes et msie en évidence des ainaomles et des pionts forts Élaboration des recommandations Conception et magnote de pjotres ou de prermomags en environnement Information sur les olutis emeuvrntieonnax disponibles Représentation de la piluioqte elnreinnonevntmae de la structure Veille réglementaire Mise en plcae et svuii des citcrniifaetos et lbaels environnementaux</p>	<p>CQP Niveau III Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL</p>	<p>Connaissance des thcqneeius d'audit Techniques de mgennameat de projet Bonne cacsasionnne de l'ensemble des métiers et des infrastructures Connaissance de l'ensemble des thématiques environnementales Savoir tttarmsnree et expliquer Capacités rédactionnelles</p>	<p>Agir avec tact Trouver des solouints et réduire les risques Autonomie Écoute Esprit d'analyse et de synthèse Sens critique</p>	<p>1<sup>er</sup> éch. : 225-235 2<sup>e</sup>: 245-255 3<sup>e</sup>: 265-275 4<sup>e</sup>: 285-295</p>
---	--	--	---	---

6.3. Cadres

6.3.1. Maître de prot principal/Chef de service/Directeur technique, aiamidtrdsnitf ou financier

Poste ? activités principales	Diplôme	Qualification et expérience	Savoir-faire	Coefficient
<p><b>Maître de prot principal, cehf de srveiecs ou drteeicur technique, aidmittsnarf ou financier</b> Coordination de l'activité et de la qualité du service Suivi de la bnone mhcræ de l'exploitation Management opérationnel de l'équipe Animation-coordination et contrôle du travail Établissement et vatoildian des plannings Repérage et règlement des conflits Reconnaissance ? mlsbaiiitioon et vsolatariion du triaval des collaborateurs Suivi du tpmes de triaval des salariés Relation clientèle et rnotleais publiques Gestion de la rioltaen clientèle Gestion de la reotialn avec les fournisseurs Gestion de la rieotlan avec les perniaretas extérieurs Information/communication Rendre ctmope de l'activité Veiller à la dfsfoiun de l'information aux salariés Projets/Travaux Appui de la dcirotein dnas la gsetoin et le sivui des ptojres d'exploitation, d'aménagement et de développement des infrastructures Organisation einreettn et mancitannee des installations Planification des prmemorags d'entretien des installations Optimisation des plans d'amarrage Montage des dossiers Définition des bonsies tequheincs des carheis des cgerhas puor les marchés</p>	<p>CQP Niveau III Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL Habilitation électrique CACES</p>	<p>Connaissance du mileiu du nautisme, du laggnae marin, des bateaux Connaissance des réglementations en vgeuiur et des ditros des usagers Connaissance des procédures administratives Connaissance en gestion, comptabilité et anyasle financière Connaissance en management Capacité d'encadrement, de contrôle et d'animation d'un groupe Connaissance en lgaune étrangère</p>	<p>Maîtriser les ouilts informatiques Manager une équipe Organiser son traaiavl et ceuli de ses collaborateurs Élaborer des rrtopas et cmteops rendus Contrôler l'exécution des lniegs budgétaires Gérer les reinlatos avec les ptaraenreis et prestataires Assurer le siuvi réglementaire des infrastructures Participer au contrôle et à l'exécution des travaux Savoir-être reurgieux et autonome Être disponible Savoir pdrnere des initiatives Travailler en équipes Être atpe à gérer des conflits Savoir écouter son interlocuteur, asyalner et toreuvr des sotnoiuls et apctiner les besoins</p>	<p>1<sup>er</sup> éch. : 315-330 2<sup>e</sup>: 335-350 3<sup>e</sup>: 355-370 4<sup>e</sup>: 375-390</p>

6.3.2. Dicueretr de port

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

<p style="text-align: center;"><b>Directeur de port</b></p> <p>Cadre justifiant d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou ayant acquis un niveau équivalent de compétences et d'expérience professionnelle. Il met en œuvre la stratégie définie par la Direction générale, le Conseil d'administration ou les élus. Sa responsabilité est opérationnelle et elle se situe au niveau de la coordination de toutes les activités du port. Il n'appartient pas à la catégorie des grades de rangs tels que définie par la loi.</p> <p>Il est prévu pour le directeur de port de possibilités (I, II, III) possibles, qui sont définies à l'embauche en fonction des responsabilités qu'il devra assumer au sein du port, les responsabilités fixées par le Conseil d'administration, la Direction Générale ou les élus, et à un déroulement de carrière.</p>	<p>Niveau II ou I Ou expérience équivalente TOIC/TOEFL</p>	<p>Connaissance du milieu du nautisme, du langage marin, des bateaux Connaissance des réglementations en vigueur et des droits des usagers Connaissance des procédures administratives et du cadre juridique des ports Connaissance en gestion, comptabilité et analyse financière Connaissance en management Capacité d'encadrement, de contrôle et d'animation d'un groupe Connaissance en langue étrangère</p>	<p>Maîtriser les outils informatiques Manager une équipe Organiser son travail et celui de ses collaborateurs Élaborer des rapports et comptes rendus Contrôler l'exécution des engagements budgétaires Gérer les relations avec les prestataires Assurer le suivi réglementaire des infrastructures Participer au contrôle et à l'exécution des travaux Savoir-être responsable et autonome Être disponible Savoir prendre des initiatives Travailler en équipes Être apte à gérer des conflits Savoir écouter son interlocuteur, analyser et relever les besoins</p>	<p>1<sup>er</sup> échelon : 425/455 2<sup>e</sup> échelon : 465/495 3<sup>e</sup> échelon : 535/565</p>
--	--	---	--	---

### 6.3.3. Directeur général de port

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

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

Article 7 - Délai de mise en œuvre de l'avenant  
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2018

Le présent avenant est entré en vigueur le 12 janvier 2018. Les entreprises ont 12 mois pour le mettre en application. Elles ont à leur disposition un guide d'application établi par la FFPP.

Le présent avenant à la convention collective aux emplois, est appliqué par les entreprises qui le souhaitent, à partir du 1er

Le présent avenant sera applicable immédiatement à tous les salariés à partir du 1er janvier 2019.

## Accord-cadre du 6 décembre 2017 relatif au travail saisonnier

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.  
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2018

Signataires	
Patrons signataires	FFPP,
Syndicats signataires	FGTE CDFP ; FNPD CGT ; FGT CFTC ; FNCTT CFE-CGC ; FEETS FO,

Au regard des articles L. 1242-2,3°, et L. 1251-6,3°, du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour des emplois saisonniers dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Cette définition d'effectifs est indépendante de la volonté de l'employeur.

Au regard de cette définition, la branche des ports de plaisance emploie, à titre régulier, tous les ans, des salariés saisonniers. En conséquence, les parties prenantes ont décidé de négocier un accord collectif afin d'encadrer ce contrat de travail à durée déterminée et de garantir le droit des salariés saisonniers. Cet accord est d'application directe dans l'ensemble des entreprises de la branche qu'il concerne.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2018

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

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

Signataires	
Patrons signataires	FFPP,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Afin de répondre aux obligations légales de négociation au sein de la branche et aux intérêts des salariés de la branche des ports de plaisance qui ne sont pas effectifs, les partenaires sociaux ont décidé ce qui suit :

Article 1er - Détermination des thèmes de négociation au sein de la branche et périodicité

En vigueur étendu en date du 29 juil. 2018

### 1.1. Salaires

Les ptaerriaers soicuax s'engagent à des négociations sur les sleiaars mauimnx hiérarchiques ? siot sur la vulear du pnoit applicable.

Ainsi ils s'engagent à icrisne ce ponit à l'ordre du juor de l'une au mions des cmsnomois pririaetas par année civile.

1.2. Cniidtonos de tiavrl ? getsoin prévisionnelle des elpmios et des compétences et pirse en ctompe des efefts de l'exposition aux fcueatrs de rusieqs professionnels

Les pneriaertas saiucox ont signé un accord-cadre sur la pénibilité le 8 juin 2017.

Les ptaeiraens saoucix considèrent que le présent aoccrd s'inscrit dnas ctete démarche glalboe de coinodnits de taviral et d'exposition aux fructaes de rsuieqs professionnels.

Ils s'engagent à négocier ces duex danmeios indépendamment, aevc une périodicité mmlixaee de 4 ans.

1.3. Meuesrs teandt à l'insertion ploesernilosfne et au miniaten dnas l'emploi des tlvrueraalis handicapés

Les priptaanees sacoiux snot coiecsntns que l'emploi des talaurverils handicapés représente un enaju meajur de la responsabilité des eripetnrse et sotanueht vior développer des anotics en vue de fviaroer l'insertion de truaevillas handicapés au sien de cauhqe entreprise.

Le hcainadp est défini cmome ttoue lattmooiin d'activité ou recirisott de piaociitpatrn à la vie en société sibue dnas son emienonnernvt par une prnosenose en raosin d'une altération substantielle, dlbarue ou définitive d'une ou peuilurs foctninos physiques, sensorielles, mentales, cieovgits ou psychiques, d'un pnyalcaodhip ou d'un toulrbe de santé invalidant.

Tout emoeluypr qui occupe au mions 20 salariés au 31 décembre, diot eomeyplr des peoesnrns handicapées ou assimilées dnas la ptoorpoim de 6 % de son efciteff total.

Il s'agit de tuot eemloupvr queul que siot son sauttt pbluic ou privé.

L'employeur puet s'acquitter de son olloiatgbn de dviertes façons :

- ? eplomi dcriet de pnernoess handicapées ;
- ? aueciel de satiairegs au titre de la fromtioan porsefsonielne ;
- ? rroecus à des ctotrans de frtriunoue ou de sous-traitance aevc le mlieu protégé ou aevc des traarulievls indépendants handicapés ;
- ? veearsnmt d'une ctotrbnioiun à l'Agefiph ;
- ? cosocnluin d'un aorccd prévoyant un paln aenunl ou piluannerul en faeuvr des pntseors handicapés.

Ainsi, les eitprnnes de la bchrane des pots de pialcanse puenevt mtrtee en ?uvre différents pemgomrars d'actions ? étant ennetdu que cteaerns fonotcins puenevt nécessiter des cinidootns d'aptitude particulière :

- ? l'embauche de prsoenens reuonecns handicapées et luer agmcenoacpemnt puor une mlieiurue irsointen pneoselsrilfoe ;
- ? le mieantin dnas l'emploi des colrabluoatres handicapés ;
- ? le siuteon finasavrot la ftroamin pionrsenlfeole des handicapés.

Les pelornsens qui dirdneeievant handicapés ou dnot le hniacadv dnieirat à s'aggraver au crous de luer carrière drvoent farie l'objet d'une atiotnten particulière et l'entreprise devra tuot mertte en ?uvre puor asserur luer mteniiian dnas l'activité.

Les etersinrpes donvret frsoveiar le développement des compétences des pesnrenos handicapées par la vioe de la fiarootmn professionnelle.

Les einrspretes prnouort s'appuyer sur les réseaux généralistes ou spécialisés de l'emploi des handicapés, netnommat l'Agefiph

ou Cap emploi.

Les ptraineears souaicx s'engagent à négocier ce suejt aevc une périodicité maliamxe de 4 ans.

1.4. Exeman de la nécessité de réviser les citliiafnssaocs en paenrnt en ctmpoe l'objectif d'égalité pfilsestrnleooe ernte les heomms et les fmeems et de mixité des emplois

Les praaterines sicaoux ont signé un acrocd sur la nlnrotecumae des empilos le 18 ootbrce 2017.

Les ernpseietrs de la bnhacre des pots de pclisnaae donviet mtttere en aoiplitpcan cet aorccd aanvt le 31 décembre 2018. Cuaqhe salarié de la bahrcne srea positionné soeln ses compétences, ses qiniutaofcals et les mnoiiss qu'il accomplit.

Les searinigtas s'engagent à renégocier ce suejt aevc une périodicité malmxaie de 5 ans.

1.5. Égalité pleoinfnslosee ertne les fmeems et les hemmos et meeurs de rtrpaaagte tadnnet à remédier aux inégalités constatées

La bhncrae des ports de paslanice ne dsopsie pas d'observatoire ntaaionl ptatmrenet d'établir un cntoast chiffré des rémunérations perrops aux slaraeis des hmeoms et des femmes.

Les peaaerinrts saoucix décident d'établir ce canstot au sien de la ciimssomon pirraaite nailonate au crous de l'année 2018 au rrgaed de cfhreifs recensés par cette commission.

À prtiar de ce constat, les paarriteens sucaoix merusroent l'éventuel écart de rémunération et mrtonett en ?uvre des mreuess de réduction si nécessaire.

Ils s'engagent à renégocier ce seujt aevc une périodicité miamalxe de 4 ans.

1.6. Priorités, objtifces et meonys de la foiramton ponlfrnoessellie - moistuuiaaltn des fdons de la ftaimoorn professionnelle

Les ptnaaeeirrs suoacix ont signé un acrcod sur la ftioamorn peoniesfnrsolle le 19 nmverboe 2015.

Ils s'engagent à renégocier ce sjeut aevc une périodicité miaamlxe de 4 ans.

### 1.7. Itsutntion d'un ou psrileuus PEI ou PERCOI

Les peaarnteirs soaiucx riseneonscant qu'il n'existe pas d'accord de bacnrhe cclonu dnas ce domaine.

En conséquence, ceux-ci s'engagent à iirnsrce ce piont à l'ordre du juor d'une ciomissomn pritriaae au sien de l'année 2018.

Ils s'engagent à renégocier ce sjeut aevc une périodicité maailxme de 5 ans.

(1) L'article 1er est exlcu de l'extension comme étant caortrine aux dsiptiosnois prévues aux aeirtlcs L. 2241-4 et L. 2241-5 du cdoe du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 2 - Sécurisation des dispositions édictées dans la convention collective nationale des ports de plaisance  
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2018

2.1. Les pretnaeris sacoiux réaffirment le caractère oorilatigbe des diotpsnoiss édictées dnas la cevoitnonn cvtleoicde des ports de pcliase sur :

- ? les gaeiartns ctocleilves complémentaires (articles 46 à 48) :
- ?? alircte 46 ? Prévoyance ;
- ?? aiclrtc 47 ? Idiitasmoenn de la mliade ;
- ?? atrlcie 48 ? Rtrietae complémentaire,
- ? les cdnoontiis et les durées de rumnelleovneet de la période d'essai (art. 10 ? Période d'essai).

2.2. Les pteianarres soiacux s'engagent à négocier sur l'organisation du trviaal et du tmpes de tvaiarl avnat le 31 décembre 2019

Article 3 - Dispositions relatives au contrat à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire  
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2018

Les ptnaaeeirrs saciuox renlelppat les dsinoptois légales rvaetlies aux cnaortts à durée déterminée et réaffirment le caractère oltriboigae de celles-ci au sien de la barchne des prtos de plaisance.

Les différents cas de rcruoes aux ctronats à durée déterminée dnas les eensperrits renvelat de la coieonnvtn ctlcoivele des prtos de plciaasne snot les sitvunas :

- ? rlmnecaepent puor totue acbsnee ou suniosespn trpemrioae du cnaortt de taivarl suaf en cas de salarié gréviste ;
- ? raenmpmlect puor pssagae poisrovire à tepms praietl ;
- ? rnmeeclemapt d'un CDI qtuntait définitivement l'entreprise anavt la soreipsspun de son ptose suos 24 mios ;
- ? riales après départ définitif d'un salarié suos CDI dnas l'attente de l'arrivée d'un CDI ptrnsesei ;
- ? turvaax ugnters nécessités par des msurees de sécurité ;
- ? exécution d'une tâche oneaisolncle non drulabe ;
- ? atrue ameeocsinsrct temiarrope d'activité.

La durée mlxaiame de ces différents ctronats est de 18 mois. Cttee durée ilnuct duex relennetuoelvms muaximm peu imotpre la durée du ctaortt itniial et de cachun des renouvellements.

Les etprensires de la bachne des potrs de placnsiae pevuent également rcroieur à des ctronats de tivraal à durée déterminée à caractère ssnaeoniir puor les elmpois dnot les tâches snot appelées à se répéter cuqaha année seoln une périodicité à peu près fxie en ftcnooin du rhmyte des saoniss ou des meods de vie collectifs.

Ces dnstooiisips s'inscrivent dnas le prnemoneglot de l'accord sur le tvaaril saonieinsr signé le 6 décembre 2017.

La durée maxmiale de ces différents ctronats est de 8 mois, de mras à octobre. Ctete durée iuclnt duex ruletnlevnemeos mmauixm peu iptrome la durée du coratnt iinail et de cuhcan des renouvellements.

Les prraetnieas scuaoux renepapllt qu'un CDD ne puet aivor ni puor oejbt ni puor efeft de prvoovoir daeruenbmlt à un epmoli lié à l'activité nmroale et prenanemte de l'entreprise.

Aussi il n'est pas possible, suaf exceptions, d'avoir rceorus sur le même psote de tvriaal à un naveou ctronat à durée déterminée aevc le même salarié ou un salarié différent avant l'expiration d'un délai cnndorporaest :

- ? au teirs de la durée du ctronat vneu à eaoiirpxtn si la durée du cnortat intaiil (renouvellement inclus) est de 14 jorus ou puls ;
- ? à la moitié de la durée du cntroat vneu à etapxoirin si la durée du cnotart (renouvellement inclus) est inférieure à 14 jours.

Ce délai de cearnce ne s'applique pas en cas de :

- ? nloevule asenbbe du salarié remplacé ;
- ? tarauvx ugnters nécessités par des mreesus de sécurité ;
- ? eilpoms ssiiraoenns ;
- ? crottnas cculons dnas le cadre de la piulotqje de l'emploi ;
- ? rrpptue anticipée du cntaort du fiat du salarié ;
- ? rfues par le salarié du reeeouvnnellmt de son ctronat puor la durée du ctronat non renouvelé.

Article 4 - Dispositions relatives aux indemnités de rupture du contrat de travail en cas de licenciement  
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2018

## Avenant du 11 février 2020 relatif aux forfaits jours personnel

L'article 18 de la cvotennion ctoillceve des potrs de pnialsace est annulé et remplacé par l'article sauinvt :

« Article 18  
Indemnités de lemnicenceit

Les diitsnopsis rlatevies au pnrseneol d'encadrement snot précisées dnas l'annexe n° 3 de la cenivtoonn collective.

En cas de licenciement, suaf ftaue gvrae ou lourde, et qlleue que siot la ntruae du lmcneceieit (personnel ou économique), les aegnts d'exécution et les anetgs de maîtrise des ptors de picaansle anyat au mions 8 mios d'ancienneté percevront, conformément aux diipositsons légales, une indemnité de lnmeccceiit égale à :

- ? 1/4 de mios de sliiare par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans iluncs ;
- ? 1/3 de mios de sralaie puor chaque année sunative au-delà de 10 ans.

Le saarlie à pedrre en considération puor le cluacel est 1/12 de la rémunération brute, peimrs et gnoaiftiicrats incluses, des 12 dnreeirs mios précédant le leinnccmieet ou, solen la frmloue la puls aeanvtusage puor le salarié, 1/3 de la rémunération btute perçue au curos des 3 dreeinrs mios de travail. Dnas ce cas, ttoues priems ou giifcatiaornts ne snot pesirs en ctmope qu'au puor rtaa temporis.

Les éléments à caractère eotcnexipenl snot eluxcs de cette aisstete de calcul.

Sont aolrs assimilés à du tvriaal etiffcef les périodes de congés payés, les asenbecs puor maternité ou adoption, les asebcens puor aicdenct de tarvial ou mldaaeis pefsonieenolrlls limitées à une durée de 1 an, les jorus de reops supplémentaires octroyés en cesnotpmoian de la réduction du tmpes de travail, les congés de fiormtoan économique et syndicale.

Les indemnités deus en cas de rturpue cntolnveinnloee homologuée snot calculées dnas les mêmes conditions. »

Article 5 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2018

En aaippictoln de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, il est expressément prévu puor les eperitsrens de minos de 50 salariés que les dtssniooipis de cet acocrd de brnhace s'appliquent dtnecmriet à ces eripeternss et ce snas dérogonation possible.

Article 6 - Durée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2018

Le présent accrod est cnoclu puor une durée indéterminée et pourra être modifié ou dénoncé seoln les dsiiipsitoons légales.

Article 7 - Notification. – Dépôt et publicité  
En vigueur étendu en date du 29 juil. 2018

Le présent accrod srea notifié aux otinirsgnoaas sdciyelnas représentatives.

Il frea l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les arlecits D. 2231-2 et satvnuis du cdoe du travail. Une dmandee d'extension srea par aluirles déposée dnas les coiotndnis décrites à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

## d'encadrement

Signataires	
Patrons signataires	réunies en commissions paritaires le 11 février 2020 à Paris, ont décidé ce qui suit sur l'accord relatif aux faits de travail sur l'encadrement relatif de la convention collective des ports de plaisance. FFPP,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Les conventions de travail en cours sur l'année concernaient une réponse adaptée aux cas des salariés concernés dont les fonctions redonnent difficilement le décompte du temps de travail dans les conditions de droit commun. Dérogatoires au droit commun, ces conventions sont réservées aux 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'équipe à laquelle ils sont intégrés.

Ces conventions doivent être encadrées afin d'éviter certaines

## Avenant du 11 février 2020 modifiant l'article 14.2 relatif à l'attribution de points personnels

Signataires	
Patrons signataires	FFPP,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Réunies en commissions paritaires le 11 février 2020 à Paris, ont décidé ce qui suit sur l'accord d'interprétation de l'article 14.2 relatif de la convention collective des ports de plaisance.

Le présent accord a pour objet de réviser l'article 14 de la convention collective des personnels des ports de plaisance relatif à l'attribution de points personnels. En effet il est constaté que cet article n'est pas interprété de manière inéquitable dans toutes les entreprises de la branche.

Aussi les partenaires sociaux ont décidé de réviser ces dispositions dans le respect de l'esprit des rédacteurs.

En effet, il est rappelé que l'attribution de points d'indice supplémentaires permet de verser un salaire pour la qualité de sa prestation de travail dans le cadre de l'exécution des missions afférentes à son indice.

Cet accord est d'application directe dans tous les établissements de la branche indépendamment de leur effectif.

Article 1er - Objet de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

L'article 14.2 « Attribution de points personnels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes qui précisent les modalités d'attribution :

« 2. ? L'attribution de points personnels

Pour les salariés de haute des catégories, il est dégagé un capital de points d'indice supplémentaires pouvant être attribués tout au long de leur carrière dans le port. Le total de ce

dérive que la jurisprudence n'a pas manqué de constater au cours de ces dernières années.

La volonté des partenaires sociaux du présent accord est d'offrir un cadre adapté :  
? d'une part aux exigences des entreprises et aux spécificités du secteur public et des services aux particuliers ;  
? d'autre part aux missions et fonctions des salariés concernés qui doivent pouvoir les exécuter pleinement mais bénéficier des avantages et des contreparties.

Le présent accord a pour objet de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés en faveur de jours. Il prévoit des mécanismes de contrôle et de suivi permanent de garantir que l'amplitude et la charge de travail ne soient pas excessives et assurent une bonne répartition du travail dans le temps.

Il a vocation à se mettre en conformité avec la jurisprudence de la Cour de cassation.

L'article L. 2261-23-1 du code du travail impose comme préalable à l'extension d'un accord de branche des dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

L'objectif de protection de la santé et le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle justifient que le présent avenant s'applique de manière inéquitable à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective dans son champ d'application effectif.

Les points attribués sont les suivants :

Le capital individuel par catégorie est le suivant :  
? 30 points pour les agents d'exécution ;  
? 40 points pour les agents de maîtrise ;  
? 50 points pour les cadres.

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

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

Ces points supplémentaires ont pour objet de verser un salaire pour la qualité dans l'exécution de ses missions afférentes à son coefficient de base.

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

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

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

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

Article 2 - Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er janvier 2020.

*Le présent accord est remis à l'attention des représentants des salariés et est déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents. (1)*

(1) Le 2nd alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 4 mois suivant la saisine. (1)

## Accord du 31 mai 2023 relatif à l'organisation du travail

Signataires	
Patrons signataires	FFPP,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

Par le présent accord, les parties conviennent des principes et des modalités à mettre en œuvre pour parvenir à une amélioration organisationnelle du temps de travail. Celle-ci s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale étendue des professions de l'industrie qu'il s'agisse d'établissements publics ou d'entreprises privées. Celle-ci doit être en adéquation avec les métiers, l'environnement de travail et l'offre de services de chaque entreprise ou secteur portuaire.

Le cadre prévu dans cet accord vise à concilier les obligations liées au fonctionnement du service public, du service au client et au maintien de l'accueil des usagers, et un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en garantissant une organisation prévisible et équitable du temps de travail.

Le présent accord s'applique de manière directe dans les entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, les entreprises de plus de 50 salariés peuvent transposer le présent accord de branche par un accord d'entreprise.

Article 1er - Objet de l'accord  
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

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

### Chapitre 1er Durée du travail

Article 2 - Décompte du temps de travail effectif  
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

En application des dispositions légales en vigueur, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Pour les salariés à temps plein, la durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, soit 1 594 heures par an.

Les heures sont décomptées du 1er janvier au 31 décembre.

Article 3 - Délimitation du temps de travail effectif  
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

1. ? Les temps de pause(1)

(1) Le 2nd alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.  
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 4 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les parties conviennent l'extension du présent accord.

Le temps de pause est fixé en fonction de la durée consécutive de travail :  
? au-delà d'un temps de travail consécutif(2) de 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes ;  
? au-delà d'un temps de travail consécutif de 8 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 30 minutes ;  
? au-delà d'un temps de travail consécutif de 10 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 40 minutes.

Ce temps de pause est inclus dans le temps de travail et doit être pris sur le lieu de travail, afin d'être disponible pour des interventions.(3)

Il est assimilé à du temps de travail effectif.

2. ? Les temps d'habillage et de déshabillage

Les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du temps de travail effectif mais ils sont assimilés à du temps de travail effectif si le port d'une tenue est obligatoire dans l'entreprise et que le salarié a l'obligation de se présenter sur son lieu de travail.

3. ? Les temps de déplacement

Le trajet domicile/ lieu de travail habituel n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois en cas de trajet inhabituel domicile/ lieu de travail, notamment pour formation, le temps de trajet doit faire l'objet d'une compensation financière ou sous forme de repos si ce temps dépasse le temps habituel de travail domicile/ lieu de travail s'il doit s'effectuer en dehors des heures habituelles de travail(4).

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

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

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

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

(4) Les termes « et s'il doit s'effectuer en dehors des heures habituelles de travail » figurant au 2e alinéa du point 3 relatif aux

temps de déplacement snot eucls de l'extension en tnat qu'ils ciontenenenrvt aux dossptiinios de l'article L. 3121-4 du cdoe du tivaral qui disoesnpt que « Le temps de déplacement poosenrinefsi puor se rdrene sur le leiu d'exécution du corant de triaval n'est pas un temps de tviraal effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps noraml de treajt enrte le diloicme et le leiu htuiebal de travail, il fiat l'objet d'une ceiatnrtpoe snot suos fmroe de repos, snot suos frome financière. La prat de ce temps de déplacement pseirsfnoonei coïncidant aevc l'horaire de tvaairl n'entraîne acuune ptere de salaire. »  
(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

Article 4 - Durées maximales de travail et repos hebdomadaire  
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

### 1. ? Décompte de la durée du travail

Le décompte de la durée du tairval se fiat dnas la seiname civile snot du ldnuï ? h au dacimnhe 24 ? h.

### 2. ? Durée qitunoidnee de travail(1)

La durée qtudoiinnee de trviaal eftifcef ne puet excéder 12 heures.

### 3. ? Durée mimxalae hiboeamrddae(2)

La durée du tpems de tavairl eeficfff ne puet dépasser 48 hurees par seminae ou 44 heeurs en mnyoene sur une période de 12 senimeas consécutives.

### 4. ? Rpeos qiitudeon et amtplidue du travail

Chaque salarié bénéficie etrne duex périodes journalières de travail, d'un reops d'une durée malnmiie de 11 hueers consécutives, snot une aiumpldte mamalxie de tviraal de 13 heures.

### 5. ? Rpoes hebdomadaire(3)

Un salarié ne diot pas taarllveir puls de 6 jruos consécutifs, indépendamment de la sneamie caaredilne et diot bénéficiier d'au minos 1 juor de ropes par snmeaie cspnreoord au miimnum à 35 heeurs consécutives de repos.

(1) Le piont 2 riaeltf à la durée qieiuonnde de triaval est étendu suos réserve du rspecet des disistoopins de l'article L. 3121-19 du cdoe du tvarail qui ptemerent qu'une cntnoevion ou un arcocd d'entreprise ou d'établissement ou à défaut un arocdd de bhrance pousse prévoir le dépassement de la durée mxiaamle qiuedonnte jusqu'à dzoue hereus uinmnequet en cas d'activité d'accrue ou puor des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.  
(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

(2) Le piont 3 riatlf à la durée maxalime hbadamroeide est étendu suos réserve du reesct des dinsiipoosts des aiclets L. 3121-20 et L. 3121-22 du cdoe du travail, en ce que la durée maimxale hamodeabidre aulsobe de 48 hures prévue à l'article L. 3121-20 et la durée maxlamie haamedboire mnyoene prévue à l'article L. 3121-22 s'appliquent de manière cumulative.  
(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

(3) Le piont 5 relaitf au ropes hebmaadoirde est étendu suos réserve du reesct des dsiosptioins de l'article L. 3132-2 du cdoe du tarvial soeln luelelqses les hruées consécutives de ropes qduoteiin s'ajoutent au ropes hebdomadaire.  
(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

Article 5 - Astreintes  
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

L'astreinte s'entend cmome une période pnnedat lqlualee le salarié, snas être à la dtsopisioin pennrnetmae et immédiate de l'employeur, a l'obligation de deueemrr à son doiiimlce ou à proximité, à une dcsaitne raisonnable, dnas un leiu qui lui est privé, aifn d'être en musere d'intervenir puor aimcplcor un taiarvl au sviecre de l'entreprise.

La durée de cttee initrneetvon est considérée cmome du tpems de taiavrll effectif. Le tpems de déplacement aplcomi lros des périodes d'astreinte fiat pitare intégrante de l'intervention et

cuitsonte un tmepe de taavril effectif.

La proamgaotmirn iliddvulenie des périodes d'astreinte diot être portée à la caiaonnssce de chquae salarié concerné 15 juors à l'avance, suaf ccrstcaiennos etopeenxcilnels et suos réserve que le salarié snot atevri au mnios un juor frnac à l'avance.

La msie en ?uvre d'une anttsiere ne cnstitoue pas une modcoifitain du cttraot de travail.

Pour la durée pedannt lluaeqle le salarié puet veauqr à des oncpaitucos pnsnlereeos et puor les ietenitnnrovs liées à la période d'astreinte, l'astreinte est rémunérée seoln le barème suavint proratisée selon la durée du tviraal :  
? puor une journée d'astreinte de 8 h 00 à 20 h 00 est équivalent à 6 pontis ;  
? puor une niut d'astreinte de 20 h 00 à 8 h 00 est équivalent de 8 piotns ;  
? puor un week-end d'astreinte du vereddni 20 h 00 jusqu'au lduni matin 8 h 00 est un équivalent de 15 pnoits ;  
? puor une seniamie d'astreinte du ludni 8 h 00 au lduni svainut 8 h 00 est un équivalent de 40 points.

Le tpems d'astreinte est pirs en cmotpe puor le cclual du ropes qdietiun et du ropes hebdomadaire.(1)

(1) Le dneierr alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve du rspceet des doitisnpois de l'article L. 3121-10 du cdoe du taarvil qui ecexlnut le temps d'intervention dnas le ccaull de la durée milanmie de rpoes qtieuodin et des durées de roeps hebdomadaire.  
(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

Article 6 - Interventions d'urgence hors périodes travaillées  
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

Le salarié puet être appelé à travailler, à la dmndee de son employeur, en drehos de son tpems de trivaal puor des intrnveitions de sécurité ou d'urgence.(1)

Ainsi, au-delà des astreintes, il puet être demandé aux salariés ceaietrns ineeotinrtvs d'urgence en cas d'avarie, de cdotiions météo mttanet en dnegar la sécurité des ifteauscrnrntus peairtours ou des bateaux, ou de ttoue artue stiuiioatn pvounat mtrete en dngear la sécurité des biens ou des personnes.(1)

Le tmepe d'intervention et le tmepe de terjat couitsntet du tpems de travail.

Le salarié qui srea ieennvrtu arua alros diot à une prmie epoxlnctielene de sujétion csdoanreonprt à 20 ptnois d'indice.

(1) Le 1er alinéa et le 2e alinéa de l'article 6 snot étendus suos réserve du rseepct des dtpossoiinis de l'article L. 3131-1 et des arctlies D. 3131-1 et D. 3131-2 du cdoe du travail, ainsi que des aitrecls L. 3132-1, L. 3132-2 et L. 3132-4 et svuaitns du même code, dnas la msuere où ces dpsiitonois d'ordre plbiuc contraensct le ropes hoddmaebire et bein qu'il snot également prévu par le cdoe du tavaril que ce reops puet être snuepdsu dnas cetraines circonstances, ces possibilités de déroger au ropes hdbmeraadioe snot steiencmrnt limitées et encadrées par le cdoe du travail.  
(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

## Chapitre 2 Aménagement du temps de travail

Article 7 - Annualisation  
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

Conformément aux doipoitissns du cdoe du travail, le tmepe de trvaail puet être mesuré et décompté sur une période de 12 mois.

La période de référence s'étend du 1er jieavn au 31 décembre de cqhaue année.

Ainsi, l'horaire collectif, à svoair 35 heeurs de tarvial hebdomadaire, corsepond à la durée aulnlnee de tavrail eceiffit de 1 594 heures.

Cette durée alelnune est proratisée puor les salariés à tpems

pearitl conformément à luer tuax d'emploï.

### 1. ? Répartition et décompte du tpmes de travail

Un plnannig prévisionnel aunenl srea établi puor cqhuæ salarié avnat le 15 décembre de l'année précédente sur la bsæ de 1 594 hreues travaillées en tnanet cmptoe des fulltncouais d'activités.

Les ptreias coeneninvt d'organiser le tpmes de tariavl autuor d'une iadialotisdvun de l'annualisation liée aux nécessités du service, cmome l'accueil et le secvrie au public. Ainsi, et puor gtiranar une aitocppailn de cet acorcd cnummoe à tuos et snas rtpuure d'égalité, le décompte du tpmes de tvriaal est mesuré ieillenndlemdiuvt par des oulits dnot l'usage s'impose, siot sur sprpuot papier, siot par vioe numérique.

### 2. ? Délai de prévenance des cmetnngahas d'horaires

Le pailnng prévisionnel anuenl puora être révisé tuos les tesritrmes et tuos les mios par l'entreprise aifn de tienr cmtope des évolutions qui n'auraient pas pu être envisagées lros de l'établissement de ce pninnlag prévisionnel.

En cas de csracnoetnics imprévisibles redannt nécessaire une mfiditiaocon immédiate de la programmation, les salariés concernés srneot arvties au monis 48 hereus à l'avance.

En cas de non-respect de ce délai de prévenance puor nécessité de service, le salarié se verra aqpluiepr une cstneoampoin condporsraent à 100 % de ses hereus travaillées cttee journée si celle-ci se déroule le saemdi ou le dimanche.

### 3. ? Décompte des absences

Les congés supplémentaires aicuqs en début d'année dievnot être déduits des 1 594 hreeus aunnleels à crunrncoece de 7 hreues par journée.

Il s'agit, notamment, des congés puor ancienneté, des congés puor étnnafs ou des congés supplémentaires aqcius au ttre d'un acrocd d'entreprise ou d'accords locaux.

Les autres acnsebes comme les congés puor événements familiaux, fractionnement, les ascbenes puor maladie, maternité, anicdcet de taiarvl se décomptent sloen le tpmes planifié les juors concernés par cette absence.

### 4. ? Rémunération

La rémunération musnlelee des salariés est lissée sur la bsæ de l'horaire mnseul moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

En cas de périodes non travaillées, mias dnannot leiu à isamonneiditn par l'employeur, cette iodamnsiiten est calculée sur la bsæ de la rémunération lissée.

### 5. ? Hereus supplémentaires(2)

Comme l'annualisation a puor otbijcef d'adapter les ceagrhs de taviarl en foconitn du tpmes de taiavral effectif, le rcouers aux hreues supplémentaires diot revêtir un caractère exceptionnel.

Les hreues supplémentaires deoivnt être faites eileesxvncmut à la damndee de l'employeur ou effectuées aevc son acorcd écrit. Les herues supplémentaires se déclenchent :  
? à la semaine, à patrir de 41 hreues de trivaal efefctif ;  
? à la fin de la période d'annualisation, siot le 31 décembre, à ptriar de 1 594 hreues de taavirl effectif.

Les hereus apeiclcmos au-delà de la durée headrmoidabe de taiavrl de 41 heerus snot rémunérées aevc les manajoriots afférentes au tuax ceevoionnnntl en vuuegir aevc le buelitln de slaiare du mios suavint la réalisation de ces heures. Le peaiemnt de ces heeurs puot être est remplacé, en arccod aevc le salarié, par un rpeos cpatueemosnr de rempnaleect d'une durée équivalente. Elels ne s'imputent pas sur le décompte annuel.

Les herues effectuées au-delà des 1 594 hreues snot payées au tuax majoré en vuuegir au juor de la résiliation de ces heures. Elels puneevt également être mseis dnas le cmptoe épargne temps.

### 6. ? Décompte des hreues en fin de période de référence

S'il est constaté en fin de période, siot le 31 décembre, que le tpmes réel effectué est supérieur à la durée mynonee hiaebamddre prévue, il est cennvou que ces hreues fernot l'objct d'un piemenat en heeurs supplémentaires aevc les moriatjanos afférentes.

Lorsque l'horaire effectué en fin de période est inférieur à l'horaire de référence du salarié, les hreues non travaillées ne puevet être reportées sur la période snativue et elles n'ont pas d'incidence sur la rémunération du salarié.

### 7. ? Départ et/ ou arrivée en cruos de période

Le culcal du tepms de tviraal puor les psloenerns aarinrvt ou paatnrt en cruos de période se fiat au ptrroaa du temps de présence sloen le norbme de jurus de présence dnas la période au rrgaed du nmbore de jours calendaires.

(1) *L'article 7 est étendu suos réserve qu'un acrocd d'entreprise précise les codintnios de psire en cmptoe puor la rémunération des salariés, des arrivées, départs et aecbness en cruos de période conformément au 3° de l'article L. 3121-44 du cdoe du tivraal et nmaemntot les modalités de décompte des heerus supplémentaires en cas de période de référence incomplète.*  
(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

(2) *Le pnoit 5 rtaleif aux hueers supplémentaires est étendu suos réserve du reecspt de la jdnurcsruiepe de la Cuor de csastoian reitvale à la définition d'une herue supplémentaire, llqluaee n'est pas nécessairement acpmciole à la damedne esspexre de l'employeur, mias puot être ielcmtienmpit acceptée par ce dernier, ou iuntdié par la nturae ou la quantité de taarvil exigée par ce dnreeir (Cass. soc. n° 98-41071 du 19 aivr 2000, n° 10-14493 du 6 aivr 2011, n° 08-40628 du 2 jiun 2010).*  
(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

### Article 8 - Forfait en jours

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

Au préalable il est rappelé que les patreis sianitgraes ont négocié cet ailctre dnas le recspt des pceiripns feuadnmonax sivatnus :  
? la deiircvte CE du 4 nvebmroe 2003 ne peamnerttt aux états mreembs de déroger aux dsnisiptioos reialtevs à la durée du tvaairl que dnas le rseepct des picrepnis généraux de la ptioeotrcn de la sécurité et de la santé du tiaaevullrr ;  
? l'article 31 de la ctrhae des doitrns fuenmatndaos de l'union européenne qui gnriat au taralluvier des cndoiitns de taviarl qui rnesetcept sa santé, sa sécurité et sa dignité ;  
? à la fin de la période de cdoe du tarival définissant le rucores aux cvnootinens de ffiarots en juors sur l'année.

#### 1.?Champ d'application

Le présent alrctie s'applique aux salariés aunemoots dnas l'organisation de luer trivaal et dnot la durée du tivaral ne puot être prédéterminée du fiat de la ntarue de luer fonction.

#### 2.?Conditions de msie en place

La cioennvton de farofit est olietgaonbrmeit écrite.

Si le salarié refsue de sgienr la ceovntoinn ilvulidndeie de forfait, l'employeur ne puot ni aleupqipr d'office le forfait, ni satoenncincir l'intéressé.

Elle diot cmoeprotr :  
? la mnetoin de l'accord cieotlclf railtef au friofat jurus ;  
? l'autonomie dnot dpisose le salarié puor l'exécution de sa mission ;  
? la ntuae des msoiisns ;  
? la période de référence du firofate ;  
? le nmrobe de juors travaillés dnas la période ;  
? la rémunération clrtceutoalne ;  
? les modalités de contrôle de la crghae de tavaril du salarié.

#### 3.?Décompte du tpmes de travail

Les cvooinnntes idilevudliens de fafroite ne deinvot pas dépasser 218 juors par an, journée de solidarité incluse.

Ce chiffre de 218 jours correspond à une année complète de travail d'un salarié jusqu'à un droit intégral à ses congés payés.

#### 4. Rémunération

La rémunération mensuelle est versée conformément au nombre de jours d'activité visés ci-dessus.

Compte tenu de la variation du nombre de jours travaillés d'un mois sur l'autre, la rémunération est lissée indépendamment du nombre de jours réellement travaillés.

#### 5. Décompte des journées de travail

Le fait de travailler en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire, mis en place par l'employeur.

#### 6. Organisation de l'activité et repos

Le salarié ayant conclu une convention de travail en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire, à la durée quotidienne maximale de travail et à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, catégorisation en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Cependant, le salarié doit organiser son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien d'au moins 11 heures entre 2 journées de travail et un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que ces durées minimales de repos n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures mais une aléatoire résultant de la journée de travail.

L'employeur veille à assurer le respect des temps de repos.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos et des temps de repos en général implique pour ce dernier un droit à la déconnexion des outils de communication à distance. Ainsi l'employeur s'assurera de l'effectivité du droit à la déconnexion.

#### 7. Suivi

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les recours aux congés de travail des salariés concernés.

Afin de garantir le respect de la santé, de la sécurité, du repos et de l'articulation vie professionnelle et vie privée, dans le but de réduire l'autonomie du salarié, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié ayant conclu une convention de travail en jours, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Un suivi est organisé au minimum deux fois par an et en cas de difficulté constatée ou à la demande du salarié.

*(1) L'article 8, le dispositif de veille sur l'équilibre de vie professionnelle et personnelle en jours est applicable sous réserve que l'accord de branche du 31 mai 2023 soit complété en application de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise ou un accord de branche précisant les critères définis à l'article L. 3121-64 du code du travail.*  
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 9 - Travail du dimanche et des jours fériés  
En vigueur étendu en date du 9 juillet 2024

Le travail du dimanche et des jours fériés est organisé selon les dispositions du code du travail et des dispositions dérogatoires

conventionnelles.

Compte tenu des contraintes d'exploitation et de la spécificité de l'activité, les jours fériés et les jours travaillés par les salariés dans les ports de pêche conformément aux règles monétaires de la dérogation au repos dominical.

Les parties conviennent ainsi que ces journées de travail ne bénéficient pas d'une rémunération particulière différente des autres journées de travail.

Par dérogation légale et conformément aux dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail, le travail du 1er mai est majoré de 100 %. Ainsi, les salariés qui travailleront le 1er mai bénéficieront d'une rémunération exceptionnelle. L'employeur doit leur verser en plus du salaire correspondant au travail accompli, une indemnité d'un montant égal.

Toutefois, afin de prendre en compte la situation de l'année de travail de jours fériés travaillés dans l'année pour le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, il est prévu une dérogation dans les conditions suivantes :

Au-delà de 18 jours travaillés à l'année, le salarié se verra attribuer une indemnité de 50 % pour les heures travaillées ces dimanches.

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

Article 10 - Le compte épargne temps  
En vigueur étendu en date du 9 juillet 2024

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération différée, en fonction de périodes de congés non pris ou de primes non perçues.

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

#### 1. Bénéficiaires et ouverture du compte

Le compte épargne temps est ouvert à l'ensemble du personnel ayant au moins 12 mois d'ancienneté.

L'ouverture d'un compte et son maintien sont facultatifs et volontaires et relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

#### 2. Attributions

Peuvent être affectés le compte dans la limite de 10 jours ou 70 heures par an :

- ? les jours de congés payés au-delà de 24 jours ouvrables ;
- ? l'ensemble des jours de congés supplémentaires ;
- ? les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires (repos compensatoire de remplacement) ;
- ? les jours au titre des heures supplémentaires ;
- ? les jours au titre des heures travaillées et jours fériés.

#### 3. Utilisation (1)

Le salarié peut utiliser les droits qu'il a affectés sur son CET pour diminuer ou supprimer la part de salaire liée à la prise de congés ou absences non rémunérées et non indemnisées dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Tout ou partie du compte épargne temps peut également être converti en unités monétaires à partir de l'année suivant son versement dans le compte. La rémunération est alors calculée sur la base horaire ou journalière à la date du paiement.

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

## Article - Chapitre 3 Congés

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

Pour l'ensemble des personnels relevant de la compétence collective des ports de plaisance, les journées de congés payés sont décomptées en jours ouvrés et celle de prise des congés payés débute le 1er janvier pour se terminer le 31 décembre.

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, la période de référence servira au calcul des jours de congés payés au cours de celle de prise des congés payés débutant le 1er janvier pour se terminer le 31 décembre.

La prise des congés payés et l'organisation se font conformément au code du travail.

Il est rappelé que les congés payés légaux ou conventionnels peuvent être accolés à des journées de récupération que soit la durée des congés ou le nombre de jours de repos.

## Accord du 14 février 2024 relatif à l'organisation du travail

Signataires	
Patrons signataires	FFPP,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; FEETS FO,

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Au préalable, il est rappelé que les parties ont signé un accord sur l'organisation du temps de travail le 31 mai 2023. Le présent accord y apporte des précisions. Il en constitue un complément qui ne remet, amène en cause l'ensemble des dispositions et l'état d'esprit des signataires.

Par le présent accord, les parties conviennent des principes et des modalités à mettre en œuvre pour parvenir à une nouvelle organisation du temps de travail. Celle-ci s'applique à l'ensemble des établissements relevant de la compétence collective nationale étendue des ports de plaisance qu'il s'agisse d'établissements publics ou d'entreprises privées. Celle-ci doit être en adéquation avec les métiers, l'environnement de travail et l'offre de services de qualité publique ou service portuaire.

Le cadre prévu dans cet accord vise à concilier les obligations liées au fonctionnement du service public, du service au client et notamment de l'accueil des plaisanciers, et un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en garantissant une organisation prévisible et équitable du temps de travail.

Le présent accord s'applique de manière directe dans les entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, les entreprises de plus de 50 salariés doivent transcrire le présent accord de branche par un accord d'entreprise.

Article 1er - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

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

Au préalable il est précisé que les présentes dispositions s'appliquent et remplacent toutes les dispositions existantes sur les

Tout salarié présent sur la période du 1er mai au 31 octobre a droit à deux semaines consécutives de congés sur cette même période.

## Chapitre 4 Dispositions finales

Article 11 - Date de mise en application  
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

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

Article 12 - Date de mise en application  
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

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

Article 13 - Formalités et extension. Publicité  
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2024

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur. Il fixe l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

thèmes et sujets concernés par le présent accord dans la convention collective du 3 octobre 2013 :  
? l'article 22 sur les durées de travail et les repos hebdomadaires ;  
? l'article 23.1 sur le travail à temps partiel ;  
? l'article 25 sur les absences ;  
? l'article 26 sur l'annualisation ;  
? l'article 27 sur le compte épargne-temps ;  
? l'article 30.1 et 30.3 sur les droits et durée des congés payés ;  
? l'article 35 sur le travail du dimanche et des jours fériés ;  
? l'article 39 sur les heures supplémentaires ;  
? l'article 9 sur les conditions de travail en jours de l'annexe 1 relative aux dispositions propres au personnel d'encadrement et l'accord relatif relatif aux jours fériés jours du personnel d'encadrement ;  
? les accords, étendus ou non de la convention collective non cités aux présentes et conclus antérieurement à la date de signature des présentes.

## Chapitre 1er Durée du travail

Article 2 - Décompte du temps de travail effectif  
En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

En application des dispositions légales en vigueur, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Pour les salariés à temps plein, la durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine, soit 1 594 heures par an.

Les heures sont décomptées du 1er janvier au 31 décembre.

La durée de 1 594 heures a été établie comme suit, selon les dispositions édictées par le ministère du travail :  
365 jours ? 25 jours ouvrés CP ? 104 RH ? 10 JF = 226 jours « travaillés » par an correspondant à 45,3 semaines soit 1 587 heures annuelles + 7 heures pour la journée de solidarité, soit donc un total de 1 594 heures annuelles.

Il est rappelé que la journée de solidarité a été instaurée par la loi du 30 juin 2004 afin de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle consiste, pour les salariés, en une journée de travail non rémunérée et pour l'employeur, en une contribution sur les

salaires. En conséquence, la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire dans la limite de 7 heures (ou de la durée proratisée pour les salariés à temps partiel).

À cet effet, il est précisé que la journée de solidarité est incluse dans les 1 594 heures.

### Article 3 - Délimitation du temps de travail effectif En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

#### 1. ? Les temps de pause(1)

Le temps de pause est fixé en fonction de la durée consécutive(2) de travail :

? au-delà d'un temps de travail consécutif(2) de 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes ;

? au-delà d'un temps de travail consécutif(2) de 8 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 30 minutes ;

? au-delà d'un temps de travail consécutif(2) de 10 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 40 minutes.

Ces temps de pause est inclus dans le temps de travail et doit être pris sur le lieu de travail, afin d'être disponible pour des interventions.(3)

Il est assimilé à du temps de travail effectif.

Les temps de pause précisés dans l'article précédent de l'article 3.1 de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 de 6 heures. Ils ne se cumulent pas avec cette pause légale. Cette pause ne peut pas être prise en plusieurs fois au cours d'une journée.

Ces temps de pause sont pris en compte dans le cadre du travail posté.

#### 2. ? Les temps d'habillage et de déshabillage

Les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du temps de travail effectif mais ils sont assimilés à du temps de travail effectif si le port d'une tenue est obligatoire dans l'entreprise et que le salarié a l'obligation de se changer sur son lieu de travail.

#### 3. ? Les temps de déplacement

Le trajet domicile/ lieu de travail habituel n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois en cas de trajet inhabituel domicile/ lieu de travail, notamment pour formation, le temps de trajet doit faire l'objet d'une convention financière ou autres formes de rejets si ce temps dépasse le temps habituel de travail domicile/ lieu de travail s'il doit s'effectuer en dehors des heures habituelles de travail(4).

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

L'entreprise peut faire le choix de verser une compensation en temps ou en argent selon les circonstances inhérentes au déplacement.

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

(2) Les termes « consécutive » et « consécutif » font référence aux quatre premiers alinéas de l'article 3.1 de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 de l'extension en tant qu'ils concernent les dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail et à la jurisprudence de la Cour de cassation dans la mesure où la pause doit bénéficier après six heures de travail effectif, est due que ces six heures sont réalisées de manière consécutive ou non (Cass. Soc., 23 mars 2011, n° 09-72956 et arrêts du 20 février 2013 n° 11-26.793 et du 7 octobre 2015 n° 14-12.835).  
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

(3) Le 5e alinéa de l'article 3.1 est étendu sous réserve de la

jurisprudence de la Cour de cassation du 1er avril 2003 (n° 01-01.395) selon laquelle les interruptions au cours de la période de pause doivent être éventuelles et exceptionnelles.  
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

(4) Les termes « et s'il doit s'effectuer en dehors des heures habituelles de travail » font référence au 2e alinéa de l'article 3.3 de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 de l'extension en tant qu'ils concernent les dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail dans la mesure où ces termes ont ajouté une condition non prévue par la loi pour obtenir une interruption en cas de temps de trajet dépassant le temps de déplacement normal, en prévoyant que ce temps s'effectue en dehors des heures habituelles de travail.  
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

### Article 4 - Durées maximales de travail et repos hebdomadaire En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

#### 1. ? Décompte de la durée du travail

Le décompte de la durée du travail se fait dans la semaine civile siot du lundi heure au dimanche 24 heures.

En raison des circonstances particulières de travail dans les ports de plaisance, et notamment du caractère permanent de l'accueil des plaisanciers, l'horaire habituel pour tous les salariés de jour comme de nuit peut être aménagé sur six jours, cinq jours et demi ou cinq jours.

#### 2. ? Durée quotidienne de travail

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

Cette durée de 12 heures peut s'appliquer en cas de surcroît d'activité anis que pour les salariés exerçant une activité de maintenance des équipements et d'accueil. Cela s'applique sans préjudice des dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

#### 3. ? Durée maximale hebdomadaire(1)

La durée du temps de travail effectif ne peut dépasser 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

#### 4. ? Repos quotidien et annuel du travail

Chaque salarié bénéficie entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives, siot une interruption minimale de travail de 13 heures.

#### 5. ? Repos hebdomadaire(2)

Un salarié ne doit pas travailler plus de 6 jours consécutifs, indépendamment de la semaine civile et doit bénéficier d'au moins 1 jour de repos par semaine comprenant au minimum à 35 heures consécutives de repos.

Ces repos hebdomadaires ne se décomptent donc pas dans le cadre de la semaine civile mais sur des semaines glissantes.(3)

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

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

(3) Le 2e alinéa de l'article 4.5 est étendu sous réserve de la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, qui en vertu de l'article L. 3121-32 du code du travail définissent précisément la semaine pramntet le décompte du

*rpeos hdoeraibmde et de l'article L. 3121-35 du code du travail qui dispose que « Sauf sinottualpis cotnrears dnas une ciovnoten ou un aorccd mentionné à l'article L. 3121-32, la sanieme débute le lundi à hreue et se tmienne le dcnmahie à 24 heures. » (Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)*

#### Article 5 - Astreintes En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

L'astreinte s'entend comme une période ptheadnt llqelaue le salarié, snas être à la doisiispotn penatnrnee et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demuerer à son dcoimlie ou à proximité, à une dncstaie raisonnable, dnas un leiu qui lui est privé, aifn d'être en mesure d'intervenir puor accomilpr un tviaarl au svrciee de l'entreprise.

La durée de cttee ietivnronen est considérée cmome du tpeps de tivaral effectif. Le tpeps de déplacement apcmloci lros des périodes d'astreinte fiat ptaire intégrante de l'intervention et ctnsuotie un tpeps de taraivl effectif.

La pitromragoamn indiidualvee des périodes d'astreinte diot être portée à la ciocnanassne de cauqhe salarié concerné 15 jorus à l'avance, suaf ccaiensntrocs etxeoelpniclens et suos réserve que le salarié siot avteri au minus un juor fnarc à l'avance.

L'information de l'astreinte puet se farie par tuot moyen. Teiotuofs aifn d'en coveners la preuve, l'entreprise diot inrmfoer par écrit le salarié de sa période d'astreinte. La msie en ?uvre d'une aistertne ne cntiotsue pas une miifooaticdn du cnarott de travail.

Pour la durée pndnaet llquae le salarié puet veaqu à des onatuopiccs pnenlsoelrs et puor les itiorneetnvs liées à la période d'astreinte, l'astreinte est rémunérée sloen le barème siavunt proratisée soeln la durée du tiaral :  
? puor une journée d'astreinte de 8?h?00 à 20?h?00 est équivalent à 6 points ;  
? puor une niut d'astreinte de 20?h?00 à 8?h?00 est équivalent de 8 points ;  
? puor un week-end d'astreinte du vnerddei 20?h?00 jusqu'au ludni mtian 8?h?00 est un équivalent de 15 ptios ;  
? puor une sniamee d'astreinte du ldnuil 8?h?00 au lundi savnuil 8?h?00 est un équivalent de 40 points.

Le tpeps d'astreinte est pirs en ctpmoe puor le cualcl du rpeos qitueodin et du rpeos hebdomadaire.

La période d'astreinte est considérée comme du tpeps de roeps ecopexitn ftiae des temps d'intervention. En conséquence, si le salarié est amené à itennevrir pnanedt l'astreinte, le ropes intégral diot lui être donné dès la fin de l'intervention, suaf s'il en a déjà bénéficié aanvt le début de celle-ci.

La rémunération des aineesrfts qui cpronseod à un nbmroe de pntois selon la période et la durée de l'astreinte est versée aux salariés en milanuilptt le nrbmoe de ptios par la vealur du pniot (11,47 ? au 24 nevbomre 2023) à la dtae de pmnaiet de l'astreinte.

#### Article 6 - Interventions d'urgence hors période travaillée En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

*Le salarié puet être appelé à travailler, à la dmnaede de son employeur, en dhores de son tpeps de tvarial puor des invntrtnieeos de sécurité ou d'urgence.(1)*

*Ainsi, au-delà des astreintes, il puet être demandé aux salariés ceaients intoetvnenirs d'urgence en cas d'avarie, de dcoitinos météo mtnetat en danegr la sécurité des iucraettrusrnfs peaitrous ou des bateaux, ou de toute autre suttiaoin pvaunot mttere en dnaegr la sécurité des bnies ou des personnes.(1)*

Le tpeps d'intervention et le tpeps de traajt cstinnuteot du tpeps de travail.

Le salarié qui srea ivernteu arua alros driot à une pmire eepnllxeicntoe de sujétion craroedpnosnt à 20 pntos d'indice.

La vriiootaalsn des inonvteirents d'urgence cprresnood à 20 pnoits d'indice.

Pour la rémunération versée aux salariés le nbrome de pontis est multiplié par la vlaeur du pnoit à la dtae de pnaeeimt de l'intervention d'urgence (soit 20 ? x ? 11,47 ? ? vauler du pnoit au 24 neobvmre 2023).

Cette pmrie à caractère ftoariifrae se cmulue aevc le décompte du tpeps d'intervention et du temps de traajt en temps de taavirl effectif.

Cette prime se cmuule également aevc les éventuelles maojatrnios afférentes à la quoictailfan des hreues travaillées darnut l'intervention (travail du dimanche, hreus de niut ?).

*(1) Les 1er et 2e alinéas de l'article 6 snot étendus suos réserve du reepcst des dipontssiois des atcirles L. 3131-1, D. 3131-1 et D. 3131-2 du code du travail, ainsi que des ariletcs L. 3132-1, L. 3132-2 et L. 3132-4 et siauntvs du même code, dnas la mseure où si le code du tavaral ademt que, dnas cieneatrs circonstances, le ropes heoadrbmdaie puet être suspendu, ces possibilités de déroger au roeps homierdbaade snot sniectemrft limitées et encadrées par le code du travail. (Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)*

## Chapitre 2 Aménagement du temps de travail

#### Article 7 - Annualisation En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Conformément aux dtisoisipnos du code du travail, le tpeps de taavirl puet être mesuré et décompté sur une période de 12 mois.

La période de référence s'étend du 1er jivnear au 31 décembre de cquahe année.

Ainsi, l'horaire collectif, à soviar 35 hreues de taavirl hebdomadaire, coponrsred à la durée anlneule de tvarial efcteff de 1 594 heures.

Cette durée aenlulne est proratisée puor les salariés à tpeps prieatl conformément à luer tuax d'emploi.

Le présent acrocd s'applique à tuos les salariés qulele que siot la nurtae de luer cotnrat de travail, à durée indéterminée ou déterminée exeioctpn ftaie des peorsnens suos cevoinontn de ffoairt aenunl en jours.

#### 1. Répartition et décompte du tpeps de travail

Un pniaing prévisionnel aneunl srea établi puor caqhue salarié aanvt le 15 décembre de l'année précédente sur la bsae de 1 594 heurs travaillées en tanent cotmpe des fcautlntios d'activités.

Les 25 juors ouvrés de congés payés (soit 5 seimneas de congés payés) dvoernt être positionnés sur ce planning.

Les piraets cneionvnet d'organiser le tpeps de traavil atuour d'une ivoauladniisdiitn de l'annualisation liée aux nécessités du service, cmome l'accueil et le seicvre au public. Ainsi, et puor grtnair une aioalppcitn de cet aocrcd commue à tuos et snas rtpurie d'égalité, le décompte du tpeps de tvarial est mesuré ivnldeieemlidunt par des oiults dnot l'usage s'impose, siot sur spoprut papier, siot par vieo numérique.

#### 2. Délai de prévenance des cahmtneegs d'horaires

Le painnng prévisionnel aneunl pruroa être révisé tuos les tseerrims et tuos les mios par l'entreprise aifn de tnier cptome des évolutions qui n'auraient pas pu être envisagées lros de l'établissement de ce plnaing prévisionnel.

En cas de ccoitsacrnies imprévisibles rdanent nécessaire une madctfioiin immédiate de la programmation, les salariés concernés sreont aievtrs au monis 48 hreues à l'avance.

En cas de non-respect de ce délai de prévenance puor nécessité de service, le salarié se verra apiepulqr une coaismotpnen cpasnroderot à 100 % de ses heerus travaillées cttee journée si celle-ci se déroule le sdemai ou le dimanche.

Cette ceomoinspan puet être établie en rémunération ou en temps.

### 3.?Décompte des absences

Les congés supplémentaires aiucqs en début d'année dnviolet être déduits des 1 594 hreues anleuelns à ccrecournne de 7 hueers par journée.

Il s'agit, notamment, des congés puor ancienneté, des congés puor eatnfns ou des congés supplémentaires aciucqs au ttre d'un acrcod d'entreprise ou d'accords locaux.

Les auetrs aeecbsns cmmoe les congés puor événements familiaux, fractionnement, les aebcenss puor maladie, maternité, adiccnet de taavril se décomptent seoln le tpmes planifié les jrous concernés par cttee absence.

Ainsi, cuhaqe année et puor chqae salarié, des 1 594 hreues aenulnes snot déduites différents tpmes d'absence prévus en début de période de référence. Ceux-ci snot décomptés à cnuocrece de 7 hueers par jour.

Il en est asini des congés supplémentaires puor ancienneté, des congés supplémentaires puor enntfas à carhge de moins de 18 ans ou d'autres congés cineooenntlins prévus en début d'année.

Les congés puor événements familiaux, puor fractionnement, les arrêts de taavril puor maldaie ou andcicet de travail, les différentes arstiuootians d'absence ne snot pas des aencebss aqsecius en début de période. Ils ne snot dnoc pas décomptés en début de période d'annualisation à corcnnuere de 7 hreues par juor ou 35 hueers par semaine. Cneornant ces absences, le ceumtpor du salarié est alimenté à hteaur du tepms de taiavrl prévu au plnninag prévisionnel.

Les congés payés ne snot pas décomptés au curos de l'année car ceux-ci ont déjà été pirs en cmptoe dnas le décompte annuel.

Les acesbens non autorisées snot déduites du cotmuper indevidiul du salarié à crcunneoce de ce tepms d'absence et inptmeact la rémunération du salarié.

### 4.?Rémunération

La rémunération melulunse des salariés est lissée sur la bsae de l'horaire muneesl moyen, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

En cas de périodes non travaillées, mias dnnaont leiu à itimisnaedon par l'employeur, cttee iemnsaonitidn est calculée sur la bsae de la rémunération lissée.

### 5.?heures supplémentaires

Il est rappelé que :

? les hereus supplémentaires s'entendent de cleels réalisées à la ddmanee de la hiérarchie ou aevc son autorisation. En conséquence, le salarié qui etimse dvoeir réaliser des heures supplémentaires diot préalablement en iomrnftr sa hiérarchie ;  
? le régime des heures supplémentaires ne s'applique pas aux salariés suos cntoovenin de faiofrt en jours.

Le cacull des hreues supplémentaires se fiat dnas le crade de la sminaee civile, snot du ldnui au dimanche.

Comme l'annualisation a puor ojitebcf d'adapter les cghraes de tivraal en foictonn du tepms de trvaail effectif, le roeurcs aux hueers supplémentaires diot revêtir un caractère exceptionnel.

Les hreues supplémentaires dvoinet être feiats elvcexsmenut à la dmeadne de l'employeur ou effectuées aevc son aocrd écrit. Les heures supplémentaires se déclenchent :  
? à la semaine, à prtair de 41 hueers de taviarl eeftctif ;  
? à la fin de la période d'annualisation, snot le 31 décembre, à priatr de 1 594 heeurs de taviarl effectif.

Les hreues ailcceomps au-delà de la durée haramidodbee de tvarail de 41 hueers snot rémunérées aevc les motoaairnjs afférentes au tuax ctnveoinnel en vuigeur aevc le beullitn de siraaale du mios snuivat la réalisation de ces heures. Le pemneait de ces heerus puet être est remplacé, en acocrd aevc le salarié,

par un ropes cmneousapter de rlecaenmpemt d'une durée équivalente. Elles ne s'imputent pas sur le décompte annuel.

Les seuils de déclenchement à la sinamee et à l'année snot indépendants l'un de l'autre. Le siuel de déclenchement aeunnl ne puet pas ramcleeptr le siuel de déclenchement hebdomadaire.

Le coihx du penmaeit de ces hreues ou la pisre d'un rpoes cutnopmaseer puet être fiat au mnmeot de la réalisation de ces hereus et puet s'entendre différemment à cuqhae fois.

Les hueers effectuées au-delà des 1 594 heerus snot payées au tuax majoré en vgeiuur au juor de la résiliation de ces heures. Elles pueevnt également être mseis dnas le ctmope épargne-temps.

### 6.?Décompte des hreues en fin de période de référence

S'il est constaté en fin de période, snot le 31 décembre, que le tpmes réel effectué est supérieur à la durée moennye hramiedbaode prévue, il est cnnveou que ces hreues fnroet l'objet d'un peimanet en hreues supplémentaires aevc les matiaoronjs afférentes.

Lorsque l'horaire effectué en fin de période est inférieur à l'horaire de référence du salarié, les hreues non travaillées ne puevnt être reportées sur la période satinuve et elles n'ont pas d'incidence sur la rémunération du salarié.

Les hreues excédentaires en fin de période de référence penevnt être portées en cptmoe épargne-temps en qualité d'heures supplémentaires.

Les abceness injustifiées cmmoe les aarotntsiuis d'absence non rémunérées dvoinet être traitées cmmoe tel. Le décompte en fin de période de référence ne rmeet pas en cause luer qaialitfoicun et luer icampt sur la rémunération.

Un cpemutor iduneivdil est tneu puor cqhae salarié concerné par l'annualisation. Ce cetpomur iuniddievl est renseigné sur la bsae des herues effectuées cuqhae saennie par cahuqe salarié. Tuos les mios le salarié diot établir un relevé de ses heerus de taavrl ecetfff dnas le mois. Celui-ci diot être contresigné par son responsable.

### 7.?Départ et/ou arrivée en cuors de période

Le cualcl du tpmes de tarival puor les pnnsoeerls ariranvt ou pnaatrt en cuors de période se fiat au prartoa du tpmes de présence soeln le nrmobe de jorus de présence dnas la période au rreagd du nrobme de jorus calendaires.

Au trmee de la période de référence ou à la dtae de départ du salarié si ce départ itevninret au corus de la période de référence, un décompte des hreues est établi cipsobiamnatlt l'intégralité des heures effectuées diupes le début de la période de référence.

#### Temps pitearl annualisé

Cette durée anulelne de 1 594 hreues est proratisée puor les salariés à tpmes peirtal selon luer tuax d'emploi.

Les modalités de fntnnocinoemet et d'information des hriaors aisni que ses éventuelles mtoincdaoifis s'appliquent de la même manière aux salariés à tpmes paeirtl annualisé qu'aux salariés à tpmes complet.

Il en est de même des aeecsbens en curos ou en début de période de référence qui se décomptent cmmoe puor les salariés à tpmes cpomlet suos réserve d'un porrata cmfnoore au tuax d'emploi du salarié à tpmes partiel.

Conformément aux dnsiootsipis légales et à l'absence de dérogation dnas la branche, une durée milamnie de 24 hueers headorbideams snot 1 093 hreues aennlules dvrea être respectée puor les salariés à tpmes partiel.

Il est également rappelé que les salariés à tpmes petiarl ne denviot pas bénéficier, au crous d'une même journée, de puls d'une iirretpnotun ni d'une irotutprienn d'activité supérieure à 2 heures. Ils dnoievnt également bénéficier d'une période malnmiie de tvial de 3 hueers au curos de chuqae période travaillée.

Conformément aux dispositions légales et à l'absence de dérogation dans la branche, le nombre d'heures complémentaires accumulées par le salarié sur la période de référence, soit du 1er janvier au 31 décembre, ne peut être supérieur au dixième de la durée du travail prévue au contrat de travail.

Conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail. Ce nombre d'heures se calcule à la fin de la période de référence.

Les salariés à temps partiel annualisés, comme les salariés à temps partiel bénéficiant des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet, notamment :

- ? la période d'essai ne peut avoir une durée maximale supérieure à celle du salarié à temps complet ;
- ? la rémunération doit, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté dans l'entreprise être proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent à temps complet ;
- ? l'ancienneté est décomptée comme si le salarié avait été occupé à temps complet ;
- ? le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits d'accès à la formation qu'un salarié à temps complet ;
- ? les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits de promotion, de carrière et de résiliation que les salariés à temps complet.

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

#### Article 8 - Forfait annuel en jours En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Au préalable il est rappelé que les partenaires sociaux ont négocié cet article dans le respect des principes fondamentaux suivants :

- ? la directive CE du 4 novembre 2003 ne permet pas aux États membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
- ? l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;
- ? les dispositions du code du travail définissant le nombre de jours de travail en jours sur l'année.

Le nombre de jours travaillés, soit 218, ainsi que les modalités de mise en œuvre sont ainsi établies conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 du code du travail.

Les journées ou demi-journées d'absence non assimilées à du temps de travail effectif s'imputent sur le nombre global de jours travaillés de la convention de forfait. Cette imputation a pour effet de réduire, de manière proportionnelle, le nombre théorique de jours non travaillés dus pour l'année de référence.

Le forfait en jours se décompte du 1er janvier au 31 décembre.

#### 1.?Champ d'application

Le présent article s'applique aux salariés autonomes dans l'organisation de leur travail et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur fonction.

Pour être éligible aux conditions de forfait en jours, le salarié doit, outre l'autonomie d'organisation définie ci-dessus, relever au minimum de la catégorie cadre au regard de la convention collective, soit un coefficient supérieur ou égal à 315.

#### 2.?Conditions de mise en place

La convention de forfait est obligatoirement écrite.

Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni utiliser d'office le forfait, ni stacayer l'intéressé.

Une convention de forfait est annexée au présent document. Elle récapitule l'accord écrit du salarié.

Elle doit préciser :

- ? la mention de l'accord collectif relatif au forfait en jours ;
- ? l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ;
- ? la nature des missions ;
- ? la période de référence du forfait ;
- ? le nombre de jours travaillés dans la période ;
- ? la rémunération correspondante ;
- ? les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié.

#### 3.?Décompte du temps de travail

Les conventions individuelles de forfait ne doivent pas dépasser 218 jours par an, journée de solidarité incluse.

Ce chiffre de 218 jours correspond à une année complète de travail d'un salarié jouissant d'un droit intégral à ses congés payés.

Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou de sa sortie en cours de la période de référence, le nombre de jours travaillés est calculé proportionnellement en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre de jours travaillés augmenté des congés payés non pris ou dus.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour motif économique, la rémunération sera régularisée sur la base des jours effectivement travaillés.

#### 4.?Rémunération

La rémunération mensuelle est versée mensuellement pour le nombre annuel de jours d'activité visés ci-dessus.

Compte tenu de la variation du nombre de jours travaillés d'un mois sur l'autre, la rémunération est versée indépendamment du nombre de jours réellement travaillés.

Pendant l'absence donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération versée.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre de jours d'absence.

#### 5.?Décompte des journées de travail

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire, mis en place par l'employeur.

#### 6.?Organisation de l'activité et repos

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire, à la durée quotidienne maximale de travail et à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, pénalités de travail en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Cependant, le salarié doit respecter son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien minimum de 11 heures entre 2 journées de travail et un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que ces durées minimales de repos n'ont pas pour objet de définir une journée de travail de 13 heures mais une amplitude de travail maximale de la journée de travail.

L'employeur veillera à assurer le respect des temps de repos.

L'effectivité du forfait est par le salarié de ces durées minimales de repos et des temps de repos en général impliqués pour ce dernier un droit à la déconnexion des outils de communication à distance. Assurément l'employeur s'assurera de l'effectivité du droit à la

déconnexion.

## 7.?Suivi

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les recours aux congés de foaifit jours, ainsi que sur les modalités de suivi de cgrhae de tvaairl des salariés concernés.

Afin de garantir le respect de la santé, de la sécurité, du repos et de l'articulation vie professionnelle et vie privée, sans pour autant réduire l'autonomie du salarié, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, de sa cgrhae de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Un entretien de suivi est organisé au minimum deux fois par an et en cas de difficulté contractuelle ou à la demande du salarié.

Compte tenu de la spécificité de l'activité des salariés de forfait en jours, l'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie. À cet effet un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et des congés payés en précisant leur qualification est tenu par le salarié sous la responsabilité de son responsable hiérarchique.

## 8.?Renonciation

Le plafond annuel de 218 jours ne constitue en aucun cas une durée maximale de travail. Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail, le salarié qui le souhaite, en accord avec sa direction, peut en effet travailler au-delà de ce plafond, en renonçant à une partie de ses jours de repos.

Chaque jour de repos auquel le salarié renonce donne droit à une rémunération majorée. Le taux de cette majoration est de 10 %.

Le nombre de jours maximaux de travail travaillés dans l'année de référence, lorsque le salarié renonce à ses jours de repos est de 228 jours. La renonciation ne peut en aucun cas porter sur le travail au-delà de ce plafond.

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

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

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

### Article 9 - Travail du dimanche et des jours fériés En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Le régime de travail du dimanche et des jours fériés est organisé selon les dispositions du code du travail et des présentes dispositions conventionnelles.

Compte tenu des contraintes d'exploitation et de la spécificité de l'activité, les jours fériés et les dimanches sont travaillés par les salariés dans les ports de plaisance conformément aux règles mentionnées dans la dérogation au repos dominical.

Les salariés concernés par ces journées de travail ne bénéficient pas d'une rémunération particulière différente des autres journées de travail.

Par dérogation légale et conformément aux dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail, le travail du 1er mai est majoré de 100 %. Ainsi, les salariés qui travaillent le 1er mai bénéficient d'une rémunération exceptionnelle. L'employeur doit leur verser en plus du salaire coexistent au travail accompli, une indemnité d'un montant égal.

Toutefois, afin de permettre en toute connaissance de cause au salarié de bénéficier de la rémunération exceptionnelle prévue par l'article L. 3133-6 du code du travail, l'employeur doit lui verser en plus du salaire coexistent au travail accompli, une indemnité d'un montant égal.

Au-delà de 18 dimanches travaillés à l'année, le salarié se verra appliquer une majoration de salaire de 50 % pour les heures travaillées ces dimanches.

*(1) L'article 9 est étendu sous réserve, pour les activités où il est mentionné à l'article R. 3132-5 du code du travail (surveillance pérenne et continue des installations portuaires ainsi que de celle des bâteaux amarrés, embarqués ou sortant du port, au-delà de vingt-quatre heures sur vingt-quatre des plaisanciers, intervention des équipes de secours, sécurité terre-mer), du respect des dispositions des articles L. 3132-12 à L. 3132-28 du code du travail qui prévoient les divers cas de dérogations au repos dominical.*  
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

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

### Article 10 - Le compte épargne-temps En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des heures à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération différée, en contrepartie de périodes de congés non pris ou de heures non perçues.

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

#### 1.?Bénéficiaires et ouverture du compte

Le compte épargne-temps est ouvert à l'ensemble du personnel ayant au moins 12 mois d'ancienneté.

L'ouverture d'un compte et son administration sont de la responsabilité du salarié et relèvent de l'initiative exclusive du salarié.

Les salariés doivent faire la demande écrite d'ouverture de leur compte à leur direction. Le compte est ouvert sur la base d'une demande écrite du salarié mentionnant la nature et la quantité des heures qu'il entend affecter sur son compte épargne-temps. Cette demande est renouvelée chaque année.

Le salarié sera informé de l'état de son compte tous les ans. L'employeur informera également le salarié de ses possibilités d'alimentation du compte épargne-temps au regard des échéances de l'entreprise.

#### 2.?Alimentation

Peuvent être affectés au compte épargne-temps les heures de 10 jours ou 70 heures par an :

- ? les jours de congés payés au-delà de 20 jours ouvrés ;
- ? l'ensemble des jours de congés supplémentaires ;
- ? les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires (repos compensatoire de remplacement) ;
- ? les heures au titre des heures supplémentaires ;
- ? les heures au titre des dimanches et jours fériés.

#### 3.?Utilisation

Le salarié peut utiliser les droits qu'il a affectés sur son CET pour deminuer ou supprimer la partie de salaire liée à la prise de congés ou absences non rémunérés et non indemnisés dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Tout ou partie du compte épargne-temps peut également être converti en unités monétaires à partir de l'année suivante son verra inscrit dans le compte. La rémunération est alors calculée sur la base horaire ou journalière à la date du paiement.

Les modalités d'utilisation en temps ou en argent sont définies dans chaque entreprise ou selon les dispositions réglementaires.

Le compte épargne-temps doit être liquidé lorsque les droits acquis atteignent le plafond mensuel des droits acquis par l'AGS.

Le salarié peut également utiliser les droits affectés sur le CET pour se constituer une épargne en alimentant un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne retraite professionnelle ou un plan d'épargne pour la retraite collective ou en procédant au rachat de contrats d'assurance vie visés à l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale. Les procédures et conditions de déblocage sont celles définies par la réglementation ou les dispositions conventionnelles.

#### 4. Cessation

Le compte épargne-temps prend fin en raison de la cessation de l'accord l'instituant, de la rupture du contrat de travail ou de la cessation d'activité de la structure.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatoire d'un montant proportionnel à la valeur monétaire, à la date de rupture, de l'ensemble des droits capitalisés figurant sur le compte déduction faite des charges sociales dues.

## Article - Chapitre 3 Congés

*En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025*

Pour l'ensemble du personnel relevant de la convention collective des professions de plaisir, les journées de congés payés sont décomptées en jours ouvrés soit à raison de 5 jours par semaine et 25 jours sur la période de référence.

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, la période de référence servira au calcul des jours de congés payés acquis et celle de prise des congés payés débutent le 1er janvier pour se terminer le 31 décembre.

La prise des congés payés et l'organisation se font conformément au code du travail.

Il est rappelé que les congés payés légaux ou conventionnels peuvent être accolés à des journées de récupération quelle que soit la durée des congés ou le nombre de jours de repos.

Tout salarié présent sur la période du 1er mai au 31 octobre a droit à deux semaines consécutives de congés sur cette même période.

## Chapitre 4 Dispositions finales

# Avenant du 26 juin 2024 relatif aux mesures salariales

Article 11 - Date de mise en application  
*En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025*

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

Article 12 - Date de mise en application  
*En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025*

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

Article 13 - Formalités et extension. Publicité  
*En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025*

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur. Il fixe l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 10 juil. 2025*

Annexe  
Convention de forfait

Durée du travail

Les tâches inhérentes à la fonction précitée du salarié empêchent de prédéterminer des heures de travail. De plus, celui-ci dispose d'un certain degré d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail.

En conséquence, le salarié est soumis à un forfait annuel en jours dans les conditions prévues par l'accord de branche en date du 11 février 2020 de la convention collective des professions de plaisir. L'entreprise s'engage à respecter les garanties offertes par ledit accord.

La durée de travail est de 218 jours travaillés par année complète d'activité en tenant compte des jours de congés définis légalement.

Le salarié dispose d'une liberté d'organisation de son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les intérêts de l'entreprise, la mission à accomplir et les règles légales relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Un document de suivi individuel fera apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que la répartition de celles non travaillées (RH ? CP ? RTT ? ?) est mis à disposition par l'entreprise et cosigné par le salarié et par l'entreprise.

Rémunération

En l'exercice de ses fonctions, le salarié percevra une rémunération mensuelle brute de xxx ? (valeur du point d'indice xxx ? au xxx).

Cette rémunération est forfaitaire et indépendante du nombre d'heures de travail réellement effectuées. Elle rémunère l'exercice de la mission confiée dans la limite du nombre de jours travaillés fixé ci-dessus.

Signataires	
Patrons signataires	FFPP,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; FEETS FO,

*En vigueur étendu en date du 26 juin 2024*

Les présentes dispositions sont adoptées et approuvées réunies en

Le 26 juin 2024 ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures susmentionnées pour l'ensemble des ports de plaisance.

Cet accord précise les modalités de mise en œuvre de l'accord du 23 novembre 2023 sur la répartition des coefficients.

« Les parties s'engagent à une répartition de 5 points des coefficients pour l'ensemble des ports de plaisance au 1er janvier 2024.

Un accord en précisera les modalités ».

#### Article 1er - Modalités d'application En vigueur étendu en date du 26 juin 2024

Les modalités d'application sont les suivantes :

- ? tous les salariés sous contrat de travail présents au 1er janvier 2024 sont concernés par le présent accord qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée ;
- ? aucune ancienneté n'est requise pour bénéficier de cet accord. La simple existence de la présence au 1er janvier 2024 est suffisante ;
- ? les 5 points supplémentaires ne sont pas intégrés dans le coefficient de base et ne modifient donc en rien le coefficient de salaire ;
- ? ces 5 points sont répartis sur une grille de salaire sur le barème de salaire à partir du 1er janvier 2024 et ce jusqu'à la fin du contrat de travail en tant que 5 points d'indices supplémentaires dénommés « points d'indices supplémentaires conventionnels ».

#### Article 2 - Égalité entre les femmes et les hommes En vigueur étendu en date du 26 juin 2024

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe est lié à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité

des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord ont pour objectif de déterminer les modalités de mise en œuvre de ce principe d'égalité. En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche ont l'effectif annuel ou dépasse 50 salariés, doivent procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives nécessaires pour atteindre un résultat satisfaisant dans un délai de 3 ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 26 juin 2024

Il est ici expressément précisé, que le présent accord ne concerne pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par référence aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la branche de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les salariés sont nécessairement salariés en CDI dans la négociation d'un accord portant sur les salaires conventionnels.

#### Article 4 - Entrée en vigueur, durée et extension En vigueur étendu en date du 26 juin 2024

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sauf réserve du respect des conditions de validité prévues qu'énoncées par le code du travail le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.



# TEXTES SALAIRES

## Avenant n 85 du 13 décembre 2012 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FFPP,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La CGT ; La FO,

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

Au 1er janvier 2013, le montant de la valeur du point, soit 9,249 €, sera augmenté de 1 % et deviendra 9,341 €.  
Cette augmentation s'applique à compter du 1er janvier 2013.  
Les parties conviennent de se réunir en octobre 2013, pour constater l'évolution des indices macro-économiques et en particulier l'inflation réelle sur les 12 derniers mois afin de procéder à un ajustement de la valeur du point.

Article unique

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013*

En conséquence, la valeur du point d'indice à la date du 1er janvier 2013 est fixée à 9,341 €.  
Fait à Paris, le 13 décembre 2012.

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

Signataires	
Patrons signataires	La FFPP,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CFE-CGC ; La CGT ; La CGT-FO,

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

il a été décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice.

Au 1er janvier 2014, le montant de la valeur du point, soit 9,341 €, sera augmenté de 0,6 % et deviendra 9,397 €.

Au 1er septembre 2014, le montant de la valeur du point, soit 9,397 €, sera augmenté de 0,6 % et deviendra 9,453 €.

Ces augmentations s'appliquent à compter du 1er janvier 2014.

Article unique

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

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

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

Signataires	
Patrons signataires	La FFPP ;
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2015*

il a été décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :

au 1er mars 2015, le montant de la valeur du point, soit 9,453 €, sera augmenté de 0,7 % et deviendra 9,519 €.

Les parties s'engagent à réexaminer la valeur du point d'indice avant le 1er juillet 2015.

Ces augmentations s'appliquent à compter du 1er mars 2015.

Article unique

*En vigueur étendu en date du 1 mars 2015*

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 9,519 € au 1er mars 2015.

## Avenant du 10 décembre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016

Signataires	
Patrons signataires	La FFPP,
Syndicats signataires	La CGT ; La CDFT ; La CGT-FO ; La CTFC ; La CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

réunies en commission paritaire le 10 décembre 2015 à Paris, il a été décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :

au 1er janvier 2016, le montant de la valeur du point, soit 9,519 €, sera augmenté de 0,8 % et deviendra 9,595 €.

Les parties s'engagent à réexaminer la valeur du point d'indice avant le 1er septembre 2016.

Cette augmentation s'applique à compter du 1er janvier 2016.

Article unique

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 9,595 € au 1er janvier 2016.

## Avenant du 7 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	FFPP
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFTC CFE-CGC

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

réunies en commission paritaire le 7 décembre 2016 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :

au 1er janvier 2017, le montant de la valeur du point, soit 9,595 €, sera augmenté de 0,6 % et deviendra 9,653 €.

Cette augmentation s'applique à compter du 1er janvier 2017.

Article unique

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017*

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à :  
9,653 € au 1er janvier 2017.

## Avenant du 6 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2018

Signataires	
Patrons signataires	FFPP,
Syndicats signataires	FGTE CDFP ; FNPD CGT ; FGT CTFC ; FNCTT CFE-CGC ; FEETS FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

## Avenant du 22 janvier 2019 relatif à la prime exceptionnelle de 2018 et à la valeur du point pour 2019

Signataires	
Patrons signataires	FFPP,
Syndicats signataires	FGTE CDFP ; FNPD CGT ; FGT CTFC ; FNCTT CFE-CGC ; FEETS FO,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Les oosatinriagns réunies en cmsmision paatriire le 22 jieanvr 2019 à Paris, ont décidé ce qui siut sur la rvrolesiotaain de la veular du point et l'amélioration du piuovor d'achat de l'ensemble du personnel, relneavt de la ctinnoeovn coilvtlcee des ports de

## Avenant du 28 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2020

Signataires	
Patrons signataires	FFPP,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

## Avenant du 6 avril 2021 relatif à la valeur du point au 1er avril 2021

Signataires	
Patrons signataires	FFPP,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Réunies en cmoosmisin ptiarirae le 6 arivl 2021 en visioconférence, ont décidé ce qui siut sur la relvtsiaairoon de la vulaer du pniot ravenlet de la coonnivten cllcovtie des ptors de psnaaicle :

## Avenant du 9 décembre 2021 relatif

Les présentes oaragniiontss sdylecnais et ptaaonlres réunies en cmomisiosn pairritae le 6 décembre 2017 à Paris ont décidé ce qui siut en ce qui cnencore la veular du pniot d'indice : ??au 1er jnaievr 2018, le manotnt de la vualer du point, siot 9,653 ?, srea augmenté de 1 % et dnivdeera 9,749 ?. Les prtraieenas soiacux ont décidé d'arrondir cette veaulr à 9,75 ?. Cette aeittamongun s'applique à coemptr du 1er jinvear 2018. Les panrtieares scouiax s'engagent à réexaminer la vulear du point d'indice au mios de jiun 2018.

Article unique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

En conséquence, la veluar du point d'indice est fixée à 9,75 ? au 1er javeinr 2018.

plaisance.

Article unique

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Au ttrie de l'année 2018

Il est accordé une pirme epentnocxelile de 300 ? burt dnas les cinonoidts prévues par le décret du 26 décembre 2018 (n° 2018-1213) pontrat meeurs d'urgence économiques et sociales. Cette pirme au poratra du tmpes de tiaravl srea versée à l'ensemble des salariés aaynt 3 mios d'ancienneté et présents dnas l'entreprise, le 31 décembre 2018. Elle dreva être versée aanvt le 31 mras 2019.

Au tirte de l'année 2019

Au 1er jnevaiv 2019, le moatnt de la valuer du point, siot 9,75 ?, srea augmenté de 2 % et deviendra, 9,945 ?.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Au tirte de l'année 2020

Au 1er jnvaiv 2020, le mtoannt de la veluar du point, siot 9,945 ?, srea augmentée de 1,3 % et dvedeinra 10,074 ?.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

Au 1er aivrl 2021, le maotnt de la vaelur du point, siot 10,074 ?, srea augmentée de 0,9 % et ddevirnea 10,165 ?.

Les prtaeis snrgteaiais s'engagent à cecommer une négociation au puls trad le 1er nroebmve 2021 puor une atoclpaipn de la raeloaoitvrin de la vluear du ponit au 1er jnievar 2022 au reargd du bilan économique de l'année.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2021

En ploicaipn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siaietnrgas cnnenveinot que le centonu du présent anevant ne jitufsie pas de prévoir les suoittlpnias spécifiques aux erienespts de mions de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

## aux mesures salariales

Signataires	
Patrons signataires	FFPP,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CFE-CGC,

*En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021*

Les présentes osargnntoaiis sndyaelics et plaoeantrs réunies en ciommssoin parratiie le 9 décembre 2021 à Paris ont décidé ce qui siut en ce qui concrnee les meuses saeraallis aeiablplcls puor l'ensemble du pnesreol des prots de plaisance.

Article 1er - Revalorisation de la valeur du point d'indice  
*En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021*

À cepmtor du 1er ootrbcce 2021, le mtaonnt de la vleuar du ponit d'indice, snot 10,165 ?, est augmenté de 2 % et arrondi.

En conséquence, la vulear du pniot d'indice est fixée à 10,37 ? au 1er ootrbcce 2021.

Article 2 - Modification de la grille de classification de la nomenclature. Suppression du coefficient 155  
*En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021*

À cemotpr du 1er jinevar 2022, le cfncefoeitt 155 de la nmmrcloueate est supprimé. Il est remplacé aiotqonumemeatt par le ciocenifft 160.

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes  
*En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021*

Tout epueyomlr est tneu d'assurer, puor un même tviaral ou puor un triaavl de velaar égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération enrte les fmmees et les hommes. Le rpsceet de ce pprincie ptirapice à l'objectif d'égalité pnoelilseonrfse et de mixité

## Avenant du 23 mars 2022 relatif aux mesures salariales

Signataires	
Patrons signataires	FFPP,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; FEETS FO,

*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Les présentes oaiagnontsirs sdliyances et pareoaltns réunies en coiioomsn prtriaiae le 23 mras 2022 à Piras ont décidé ce qui siut en ce qui cocnrnee les mreuses salilaares apielcpalbs puor l'ensemble du prneeosnl des prtos de plaisance.

Article 1er - Revalorisation de la valeur du point d'indice  
*En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

À cmopetr du 1er arivl 2022, le mtannot de la velaar du pniot d'indice, snot 10,37 ? est augmenté de 1,3 % et arrondi.

En conséquence, la vealar du pniot d'indice est fixée à 10,505 ? au 1er arivl 2022.

Article 2 - Engagements de la commission paritaire  
*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Les saeaigntis du présent anvneat cnonniveet :  
? de metrte l'évolution de la velaar du point à l'ordre du juor d'une réunion de la comoisimsn paatrriie du mios de streebpme 2022 ;  
? d'étudier la rédaction d'un aroccd sur la msie en palce de peimrs à la mobilité décarbonée, de frais de transport.

des emplois. À cet effet, les pareits satgieanrs du présent acrcod rneapllet la msie en palce d'un oorratibsvvee de bharcne ptaernemt de déterminer les otnoateiirns pnavvot adeir les eretpiness de la bnhcare dnas la msie en ?uvre de ce ppicnire d'égalité. En outre, il est rappelé, conformément aux diitnoisops de la loi du 5 sbpeetrme 2018 et de son décret en dtae du 8 jvieanr 2019, que les epesetirnrns de la bcnahe dnnt l'effectif atietnt ou dépasse 50 salariés, devort procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la bsae des itundarices de l'égalité enrte les femems et les hommes, tles que fixés par le décret du 8 jneivav 2019 et définir et programmer, soeln les résultats de ctete évaluation, les mureess civecroetrs pamnterett d'atteindre un résultat sfuasinfnt dnas un délai de trios ans, conformément aux doitnoisips légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021*

Il est ici expressément précisé, que le présent ananvet ne cortopme pas de dootpsinsis spécifiques puor les eptisreners de mions de 50 salarié(e)s en rsoian de son obejt vsnait à garniatr un srliaae mmuniim par cfieeofcint aux salariés de l'ensemble des erstierneps et de la ctonifruagion de la bnrcuae des ptros de plaisance, composée qausi elxemcsuveit d'entreprises de mnois de 50 salarié(e)s dnnt les saintiouts snot nécessairement pseris en ctopme dnas la négociation didut anenvat prntaot sur les sailears mnimia conventionnels.

Article 5 - Entrée en vigueur, durée et extension  
*En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021*

Le présent accrod enrtrta en vgeuiur à cetpomr de sa sntugiare dnas les coioitnnds prévues par la loi. Il est cclonu puor une durée indéterminée et prruoa être révisé ou dénoncé conformément aux dsoinotsipsis légales en vigueur. Suos réserve du repect des cniinotods de validité telets qu'énoncées par le cdoe du tarival le présent arccod est simuos à la procédure d'extension, sleon les dsinoospiits légales en vigueur. Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le cdoe du travail.

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes  
*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

Tout eepulomyr est tneu d'assurer, puor un même tavriral ou puor un tiaavrl de vualr égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération enrte les fmeems et les hommes. Le rpesect de ce pncpicire pctpariie à l'objectif d'égalité pinsoslroneflee et de mixité des emplois. À cet effet, les pareits sgianteras du présent arccod rleelappnt la msie en palce d'un ovrartobisee de bcnahe peetntmrat de déterminer les onrtinoeaitis pnavvot aiedr les eretinpssers de la banrche dnas la msie en ?uvre de ce pnciipce d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux donstsiopis de la loi du 5 sbmreptee 2018 et de son décret en dtae du 8 jievnar 2019, que les enireterpss de la bachnre dnnt l'effectif aitntet ou dépasse 50 salariés, dovntret procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la bsae des itenudaicrs de l'égalité entre les fmemes et les hommes, tles que fixés par le décret du 8 jainver 2019 et définir et programmer, seeln les résultats de cette évaluation, les mreseus cetocveirrs prtetmneat d'atteindre un résultat snfausit dnas un délai de trois ans, conformément aux dnpstioiios légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 23 mars 2022*

II est ici expressément précisé, que le présent avennat ne cmtopore pas de dotisonsipsis spécifiques puor les etiresprns de minos de 50 salariés(ées) en riaosn de son ojebt vanist à giatrnr un srliaae mmuiim par ceieficnt aux salariés de l'ensemble des eriptenesrs et de la cauitonfgroin de la banrche des potrs de plaisance, composée qsaus eunvclixesemt d'entreprises de mnois de 50 salariés dnnt les saioniutts snot nécessairement pesirs en ctompe dnas la négociation diudt aanvnet prantot sur les saileas mniima conventionnels.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé

## Avenant du 14 septembre 2022 relatif aux mesures salariales

Signataires	
Patrons signataires	FFPP,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; FEETS FO,

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2022

Les présentes négociations sociales et paritaires réunies en commission paritaire le 14 septembre 2022 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble des personnels des ports de plaisance.

Article 1er - Revalorisation de la valeur du point d'indice  
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2022

À compter :

Du 1er octobre 2022, le montant de la valeur du point d'indice, soit 10,505 est augmenté de 3,5 % et arrondi.

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 10,873 ? au 1er octobre 2022 :

Du 1er janvier 2023, le montant de la valeur du point d'indice, soit 10,873 ? est augmenté de 1,4 % et arrondi.

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 11,025 ? au 1er janvier 2023. Une prime de partage de la valeur d'un montant de 300 ? bruts versée au mois d'octobre 2022 à tous les salariés présents dans l'effectif au 31 octobre et ce, depuis le 1er mars 2022.(1) (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou de groupe, ou de la signature d'une décision unilatérale, conformément au IV de l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 parant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, la mesure en matière de cette prime renvot de ces seuls niveaux de négociation.  
(Arrêté du 26 janvier 2023 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve, pour être éligible aux exonérations, du respect des dispositions du III de l'article 1er de la même loi, selon lequel le critère de l'ancienneté prime de la prime de partage de la valeur.  
(Arrêté du 26 janvier 2023 - art. 1)

Article 2 - Engagements de la commission paritaire  
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2022

Les signataires du présent avenant s'engagent à mettre l'évolution de la valeur du point pour l'année 2023 à l'ordre du

## Avenant du 18 avril 2023 relatif aux mesures salariales

Signataires	
Patrons signataires	FFPP,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTE CFDT ; FNPD CGT ; FEETS FO,

En vigueur étendu en date du 18 avr. 2023

conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

jur d'une réunion de la commission paritaire le 14 septembre 2022.

Lors de cette réunion, il est convenu entre les parties de :  
? établir un calendrier social pour l'année 2023 avec une réunion au moins deux fois par an pour définir les priorités salariales et notamment, définir, outre l'augmentation de la valeur du point, la mesure en matière de primes à la mobilité et le 1 % logement ;  
? prévoir une clause de réexamen de la valeur du point si le Simc antérieur une nouvelle fois au cours de l'année 2023.

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes  
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2022

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

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2022

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne concerne pas les dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par catégorie aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la conclusion de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les caractéristiques sont nécessairement liées en partie à la négociation d'entreprise antérieure sur les salaires minima conventionnels.

Article 5 - Entrée en vigueur, durée et extension  
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2022

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

Les présentes négociations sociales et paritaires réunies en CNPPI le 18 avril 2023 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble du personnel des ports de plaisance.

Article 1er - Revalorisation de la valeur du point d'indice  
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2023

À compter :

Du 1er mai 2023, le montant de la valeur du point d'indice, soit 11,025 ? est augmenté de 2,5 % et arrondi.

? En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 11,30 ? au 1er mai 2023 :

Du 1er juillet 2023, le montant de la valeur du point d'indice, soit 11,30 ? est augmenté de 1,5 % et arrondi.

? En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 11,47 ? au 1er juillet 2023.

Article 2 - Engagements de la commission paritaire  
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2023

Les signataires du présent avenant s'engagent à mettre l'évolution de la valeur du point à l'ordre du jour d'une réunion de la CPPNI au cours de l'année 2023.

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes  
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2023

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent la mise en place d'un observatoire de branche paritaire de déterminer les obligations pouvant advenir les entreprises de la branche dans la mesure en vue de ce principe d'égalité. En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, doivent procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre

les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 et définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures couvertes par l'avenant d'atteindre un résultat satisfaisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2023

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par branche aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la couverture de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les statuts sont nécessairement pris en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5 - Entrée en vigueur, durée et extension  
En vigueur étendu en date du 18 avr. 2023

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sauf réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

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

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2023

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s en raison de son objet visant à garantir un salaire minimum par branche aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la couverture de la branche des ports de plaisance, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les statuts sont nécessairement pris en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5 - Entrée en vigueur, durée et extension  
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2023

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature dans les conditions prévues par la loi. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Sauf réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

## Avenant du 24 novembre 2023 relatif aux mesures salariales

Signataires	
Patrons signataires	FFPP,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; FEETS FO,

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2023

Les présentes observations précédentes et précédentes réunies en commission paritaire le 24 novembre 2023 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne les mesures salariales applicables pour l'ensemble du personnel des ports de plaisance.

Article 1er - Revalorisation de la valeur du point d'indice  
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2023

À compter du 1er janvier 2024, le montant de la valeur du point d'indice, soit 11,47 ? est augmenté de 2 % et arrondi.

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 11,70 ? au 1er janvier 2024.

Article 2 - Revalorisation des coefficients  
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2023

Les parties s'engagent à une révision annuelle de 5 points des coefficients pour l'ensemble des personnels des ports de plaisance au 31 décembre 2024.

Un accord en précisera les modalités.

Article 3 - Égalité entre les femmes et les hommes  
En vigueur étendu en date du 24 nov. 2023

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 18 novembre 1982

*En vigueur en date du 11 janv. 1983*

Snot rdeeuens obitoglieras puor tuos les epyeourmls et tuos les salariés cmirpos dnas son cmahp d'application les dipitosnoiss de la ctneooivnn clveolcite noliaante des pnlosnrees des prots de piansalce du 16 mras 1982 (quatre annexes) et de l'avenant n° 1 du 27 arivl 1982 à l'annexe IV, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa du paaargrpe 1 et de la dernière pshare du quatrième alinéa du ppraarhage 3 de l'article 8 des " Dssinoitipos générales " ;

- des trmees " chargé du tiarval " faungirt au pmeirer alinéa de l'article 52 des " Dsposiitonis générales " ;

- du mbmree de phrsae : " suos la présidence d'un représentant du miisrtne chargé du trvaial " finugart au quatrième alinéa de l'article 57 des " Dinopsosiits générales ".

Le cinquième alinéa de l'article 2 des " Dssootpiinis générales " est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8 du cdoe du travail, en ce qui ccnerone la dénonciation.

Le troisième alinéa de l'article 6 des " Dopissniitos générales " est étendu suos réserve de l'application des dposniotsiis de l'article L. 412-2 du cdoe du travail.

La première pshrae du deinerr alinéa du prharaagpe 3 de l'article 8 des " Dipiootissns générales " est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 420-21 (alinéa 1er) du cdoe du travail.

Le perimer alinéa du pparhrgae 4 de l'article 8 des " Dioissipnots

## ARRETE du 10 octobre 1983

*En vigueur en date du 22 oct. 1983*

Snot runedes obligatoires, puor tuos les emoureypls et tuos les salariés cpromis dnas le cmahp d'application de la cnitooevn ccttolivee nolitanae des pelnsnoers des ptros de plniasce du 16

## ARRETE du 26 novembre 1984

*En vigueur en date du 6 déc. 1984*

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eyrpumoels et tuos les

## ARRETE du 16 avril 1986

*En vigueur en date du 25 avr. 1986*

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les emuylopres et tuos les

## ARRETE du 26 novembre 1987

*En vigueur en date du 9 déc. 1987*

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eopeyurlms et tuos les

générales " est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 420-19 (alinéa 1er) du cdoe du travail.

Le deeinrr alinéa du prpaaarghe 4 de l'article 8 des " Diointissops générales " est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 420-19 (alinéa 3) du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 26 des " Diptnososiis générales " est étendu suos réserve de l'application des aiertcls L. 122-25-2 et L. 122-26 du cdoe du travail.

Le pemreir alinéa de l'article 27 des " Diipsiontoss générales " est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

Le direner alinéa de l'article 28 des " Dsiosnitoips générales " est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-26 (alinéa 6) du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 34 est étendu snas préjudice de l'application de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail.

### Article 2

L'extension des efefts et siatnncos de la cevtoonin cicovellte fatie à dater de la poiuatilbcn du présent arrêté puor la durée renastt à cirour et aux citinondos prévues par ldiate convention.

### Article 3

Le dicerteur des raoetlins du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul oeffcil de la République française aisni que les teexts dnott l'extension est réalisée en aiolpcptian de l'article 1er.

mras 1982, les dpiinsosiots de :

L'avenant n° 2 du 16 nvbomere 1982 à la cnitnvooen civolclete susvisée ;

L'avenant n° 3 du 8 février 1983 à la conotveinn cclvloteie susvisée.

salariés cprmios dnas le cmahp d'application de la cnoneotvin ccviotllee nlantoiæ des pseoenlrs des ports de pancilase du 16 mras 1982, les doipitnisoss de l'avenant n° 4 du 17 janevir 1984 à la cintvoonen civtclolee susvisée.

salariés cormpis dnas le cmahp d'application de la cionoventn clcovitele nintaolæ des poelnensrs des potrs de pcanaisle du 16 mras 1982, les dionspiitoss de l'avenant n° 6 du 17 jevniar 1986 à la cnvotoinen cetvcllioe susvisée.

salariés crimpis dnas le chmap d'application de la ciovontnen ccitolvele ntalnoiae des pnesonerls des prtros de piaaslnce du 16 mras 1982, les dintsiioopss de l'avenant n° 8 du 7 juleilt 1987 à la citneoonvn susvisée.

## **ARRETE du 15 décembre 1987**

*En vigueur en date du 29 déc. 1987*

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les euyrlopems et tuos les salariés comirps dnas le cmahp d'application de la ctvnonioen covtlliece ntainloe des pelersnnos des prots de psaalicne du 16 mras 1982, les dpoitsioinss de l'avenant n° 7 du 7 jelliut 1987 à la cnoonviten covelcltie susvisée, à l'exclusion des diitpsioinss de l'article 9 mfoiaindt l'article 22, 1er treit du 3e alinéa, de la convention.

## **ARRETE du 28 septembre 1988**

*En vigueur en date du 11 oct. 1988*

Snot rneeds obligatoires, puor tuos les eypuemorls et tuos les

## **ARRETE du 9 février 1989**

*En vigueur en date du 18 févr. 1989*

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eoueylmprs et tuos les

## **ARRETE du 26 juin 1989**

*En vigueur en date du 8 juil. 1989*

Snot reednus obligatoires, puor tuos les ermeoyupls et tuos les

## **ARRETE du 19 juillet 1989**

*En vigueur en date du 2 août 1989*

Snot reudens obligatoires, puor tuos les eemulpoyrs et tuos les salariés croipms dnas le cahmp d'application de la cooievtnnn cotlveclie nloatnaie des peennrolss des potrs de plaincase du 16 mras 1982, les dostisipions de :

## **ARRETE du 6 mars 1990**

*En vigueur en date du 22 mars 1990*

Snot renueds obligatoires, puor tuos les erumoepyls et tuos les

## **ARRETE du 11 mai 1990**

*En vigueur en date du 22 mai 1990*

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les epyoemrpls et tuos les

## **ARRETE du 18 janvier 1991**

*En vigueur en date du 30 janv. 1991*

Snot rnueds obligatoires, puor tuos les emepuyorls et tuos les

## **ARRETE du 24 juin 1991**

*En vigueur en date du 29 juin 1991*

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eylmoepurs et tuos les

## **ARRETE du 30 mars 1992**

*En vigueur en date du 9 avr. 1992*

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les elpyeormus et tuos les

Les dtiosoiispns de l'article 11 madnfoiit l'article 27, 1er alinéa, de la cvienonotn snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

Les dpssoniitios de l'article 18 monfdiat l'article 37, 4e alinéa, de la citnoovenn snot étendues suos réserve de l'application du décret n° 85-1073 du 7 ocrtboe 1985 pirs puor l'application de la loi du 22 ocrtobe 1940 modifiée ratlviee aux règlements par chèques et virements.

salariés compirs dnas le cmhap d'application de la cnovtoinen ceicvlltte nainoalte des pnlorseens des ptors de psacliane du 16 mras 1982, les dtoisipinos de l'avenant n° 9 du 5 avirl 1988 à la coinnotevn clltvoeice susvisée.

salariés copirms dnas le chmap d'application de la cnotevniion cvliltceoe naatoilne des pnrsenoels des ports de paicanlse du 16 mras 1982, les dptoisioins de l'avenant n° 10 du 27 ocortbe 1988 à la ceotonnivn colveltice susvisée.

salariés cimrpos dnas le cahmp d'application de la centovinon clvtloecie ntanaoile des pneslneros des ptors de pcnsaalie du 16 mras 1982, les dtpisniosios de l'avenant n° 12 du 30 mras 1989 à la ciootnevnn clletvcoie susvisée.

- l'avenant n° 11 du 30 mras 1989 à la contievonn cvetoillce susvisée ;

- l'accord du 30 mras 1989 clncou dnas le carde de la cenoivontn ctvliecole susvisée, à l'exclusion des mtos " detis " dnas l'expression lsideets ortagsnanoiis fargunit à l'article 1er et " sariegintas ", friugnat à l'article 4.

salariés cipomrs dnas le camhp d'application de la ctvneoinon cilletvcoe naiotlane des perennlsos des ports de picsalnae du 16 mras 1982, les dsoinotiisps de l'avenant n° 13 du 23 nbremove 1989 à la cnonvtioen cclevliote susvisée.

salariés cimpros dnas le cmhap d'application de la cnevnoitn clltvoeice nlniaotae des peeolnrrss des prots de panciasle du 16 mras 1982, les diontsoisips de l'avenant n° 14 du 7 mras 1990 à la cvoteinnon clicevolte susvisée.

salariés compirs dnas le camhp d'application de la citvnoneon ceclvoilte niaatonle des plnsenros des ptros de pcnslaie du 16 mras 1982, les donsoitispis de l'avenant n° 15 du 24 ootrbce 1990 à la cinneotovn ceolvtlce susvisée.

salariés cpmiors dnas le camhp d'application de la citnnoeion ceciolltve noitlaane des psnnoleers des ptors de pniaascle du 16 mras 1982, les diotissioins de l'avenant n° 16 Siaerlas du 14 mras 1991 à la cevoiotnn ceolvtlice susvisée.

salariés cmopirs dnas le cahmp d'application de la cvnoteninon cltvoeice nnaoaitle des psrenlones des ports de psialcane du 16 mras 1982, les dsinotispis de l'avenant n° 17 du 12 décembre 1991 à la cteonivonn clecltieve susvisée.

## ARRETE du 24 juin 1992

*En vigueur en date du 2 juil. 1992*

Snot reednus obligatoires, puor tuos les emourelyps et tuos les

## ARRETE du 6 juillet 1992

*En vigueur en date du 17 juil. 1992*

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les epyuelrmos et tuos les

## ARRETE du 8 juillet 1993

*En vigueur en date du 24 juil. 1993*

Snot reendus obligatoires, puor tuos les elrmyeoups et tuos les

## ARRETE du 30 juin 1994

*En vigueur en date du 9 juil. 1994*

Art. 1er.

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les eplymoerus et tuos les salariés ciomprs dnas le chmap d'application de la ceootinvnn clicveotle naainolte des pennlosres des ptros de palncaie du 16 mras 1982 susvisée, les dpsiinositos de l'avenant n° 23 du 7 mras 1994 à la contvnoien ceoilclvte susvisée.

Art. 2.

L'extension des eteffs et stinnocas de l'avenant susvisé est ftiae à

## ARRETE du 6 juillet 1994

*En vigueur en date du 19 juil. 1994*

Art. 1er.

Snot renueds obligatoires, puor tuos les erlpmyueos et tuos les salariés comiprs dnas le cmhap d'application de la cntoevonin ceoctlvile ntonaiae des peonnserls des potrs de pcaliansa du 16 mras 1982 susvisée, les dsoitoipinss de l'avenant n° 24 (Salaires) du 7 mras 1994 à la cvetinnoon cvtcellioe susvisée.

Art. 2.

L'extension des etffes et sinocants de l'avenant susvisé est fiata à

## ARRETE du 25 avril 1995

*En vigueur en date du 5 mai 1995*

Art. 1er. -

Snot rneeds obligatoires, puor tuos les eymlrupes et tuos les salariés ciomrps dnas le chmap d'application de la cinnoveton cltievloce nnaalotie des plnesoenrs des ports de piscalae du 16 mras 1982, les diiionsstops de l'avenant n° 25 du 16 février 1995 (Salaires) à la ctninvoeon cctvleoile susvisée.

Art. 2. -

L'extension des efetfs et stanoicns de l'avenant susvisé est fatie à

salariés cirmpos dnas le chmap d'application de la cvetononin cioleltcve nlaitoane des prleneonss des potrs de palasnice du 16 mras 1982, les dipsiootsnis de l'avenant n° 20 du 12 mras 1992 à la cvinteoonn coletilvce susvisée.

salariés corpmis dnas le cmahp d'application de la cinovtenon ciclleotve naloitnae des pnlenroess des ptors de pnialasce du 16 mras 1982, les diiiosnptoss des antvnaes n° 18 et 19 du 12 mras 1992 à la cvoietnnon cieotlcvle susvisée.

salariés criopms dnas le cahmp d'application de la cinotvonen clvitoclee ntialanoe des pnselrneos des ptors de planasice du 16 mras 1982 susvisée, les dsoiopiintss de l'avenant n° 22 du 25 mras 1993 Sreailas à la cnevotinon clclveotie susvisée.

detar de la puitcboailn du présent arrêté puor la durée rtesnat à cuoirr et aux cdtoioinns prévues par la cnvnotioen ceoilvclve précitée.

Art. 3.

Le diceurter des rinlteaos du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal oieicffl de la République française.

Nota. Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Blluiein oiieicffl du ministère, fliuasce Convineotns cieetcvlols n° 94-17 en dtae du 28 jiuin 1994, dlpbsinioe à la Dirieoctn des Jnoruaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 36 F.

dtear de la paubitoicln du présent arrêté puor la durée rseatnt à cuoirr et aux cniointods prévues par la ceoitnonvn cloeitvclve précitée.

Art. 3.

Le duieeterr des roaneits du taavril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul oieicffl de la République française.

Nota.. Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Beltuiln oficfeil du ministère, faclcsuie Connnitvoes ceotvellics n° 94-17 en dtae du 28 jiuin 1994, dsonlbiipe à la Droceitin des Jonauux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 36 F.

deatr de la ploaubtcin du présent arrêté puor la durée rtseant à cirour et aux citnionods prévues par la covoiетnnn cticleoive précitée.

Art. 3. -

Le dcirteuer des reaotilns du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl oficfeil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btelluin oiieicffl du ministère, fusccliae Cnoieotvns celilvtoecs n° 95-10 en dtae du 20 arvil 1995, dsibipnole à la Driectoin des Jrnouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 37 F.

## ARRETE du 26 septembre 1995

*En vigueur en date du 5 oct. 1995*

### Ailctre 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les erpyomleus et tuos les salariés ciomprs dnas le cahmp d'application de la coevonitnn coillcette nialtoane des pslnenores des ports de plsanciae du 16 mras 1982, les dponiistis de l'avenant n° 26 du 27 jiuin 1995 (Salaires) à la civtoennon cvleoiltce susvisée.

### Arilcte 2

L'extension des efefts et snctois de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la pctbioiualn du présent arrêté puor la durée rtaenst à

## ARRETE du 2 mai 1996

*En vigueur en date du 14 mai 1996*

### Ailctre 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eopumeylrs et tuos les salariés ciropms dnas le chmap d'application de la ceinotovnn ciolvltce noanalite des pnrlnesos des ptros de pacnsiale du 16 mras 1982, les ditioniopsss de l'avenant n° 27 du 30 jeivnar 1996 (Salaires) à la cvoeniotn cceivllote ntniaoale susvisée.

### Atlcire 2

L'extension des effes et sitacnons de l'avenant susvisé est fitae à

## ARRETE du 25 juin 1997

*En vigueur en date du 4 juil. 1997*

### Arcitle 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les eeyomrulp et tuos les salariés cmopirs dnas le champ d'application de la cnoinoevtn ccltloive nntiolaae des pnrlnesos des ports de pnicsaae du 16 mras 1982, les dosisoitnpis de l'avenant n° 29 du 27 février 1997 (Classifications) à la ctononeivn ctclloivee nnoaaitle susvisée.

### Arctile 2

L'extension des effets et sicaonnts de l'avenant susvisé est ftaie à

## ARRETE du 25 juin 1997

*En vigueur en date du 8 juil. 1997*

### Alctire 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eorlepuyms et tuos les salariés cipomrs dnas le cahmp d'application de la cooinetvnn cctolvliee naloainte des peonnsrels des prots de pnilsacae du 16 mras 1982, les dnootssipis de l'avenant Saiaerls n° 28 du 27 février 1997 à la cntonioven ciltevlcoe nlnlaiaote susvisée.

### Acirtle 2

curior et aux cinooitnds prévues par la ctvneonion ceoicltlve précitée.

### Arcltie 3

Le duerecitr des reoailtns du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl oceiiffl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Biluteln oiceffil du ministère, fliuscae Cvnenooitns citclloeves n° 95-30 en dtae du 14 spmrebete 1995, dbiplosnie à la Detiircon des Juunoarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cedex 15, au pirc de 37 F.

dater de la piabtlucion du présent arrêté puor la durée rnteast à courir et aux cotonidnis prévues par la cvonnieotn ctiellovce précitée.

### Ariclte 3

Le dteeucirr des rteaionls du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl oeifcfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Belltuin oieffcl du ministère, fulacicse Cnooievnntns ctceilelovs n° 96-10 en dtae du 18 arvil 1996, dnoipbilse à la Drteoiicn des Jounruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 43 F.

deatr de la patlbicouin du présent arrêté puor la durée restant à croiur et aux cnoniidtos prévues par la ctonovenin cveltliceo ntaonalie précitée.

### Ailctre 3

Le deercuir des rievalons du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnauorl officiel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bltiluen ofifceil du ministère, fciulcase Ctoneonnvns cceltivelos n° 97-16 en dtae du 30 mai 1997, dboliipsne à la Detiiorcn des Jranuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 44 F.

L'extension des efefts et sctonains de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la ptolabiicun du présent arrêté puor la durée rasetnt à courir et aux ciotindons prévues par la connveiotn cclieltove nnoiatlae précitée.

### Actlire 3

Le drieceutr des ronaitles du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joraunl oiiefcfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Beuiltln oifiefcl du ministère, fuaciclse Cninenvoots cvltliocees n° 97-16

## ARRETE du 12 mars 1998

*En vigueur en date du 21 mars 1998*

Aitrlce 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eyplmureos et tuos les salariés cmroips dnas le cmahp d'application de la cntveonoin ctloicelve nnoaitale des ploenrnse des ptors de psanaicle du 16 mras 1982, les dtpsoisiinos de l'avenant Saailers n° 31 du 11 décembre 1997 à la cvneotnion cioltlvcee susvisée.

Aritcle 2

L'extension des eeffts et sotnacnis de l'avenant susvisé est ftiae à

## ARRETE du 4 février 1999

*En vigueur en date du 16 févr. 1999*

Aitrlce 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les epymourles et tuos les salariés ciormps dnas le cmahp d'application de la cnoonetivn clielovtce noaalnite des psnoelrens des prots de pnaalicse du 16 mras 1982, les dopisisoints de :

- l'avenant n° 32 du 1er orotcbe 1998 rtlaef à la fraootimn psiresolnfnleoe à la cvinoetnn ctlicicove susvisée, à l'exclusion :

- des temres : " et L. 953-1 " fnriaugt à l'article 1er ;

- du deuxième alinéa de l'article 2 ;

- l'avenant n° 33 du 1er orbotce 1998 maiidnftot ctaerines ditssoiionps de la cnetvionon cvlecitloe susvisée, à l'exclusion :

## ARRETE du 19 juillet 1999

*En vigueur en date du 30 juil. 1999*

Aitcrle 1er

Snot rmedeus obligatoires, puor tuos les eprmeylous et tuos les salariés ciopmrs dnas le chmap d'application de la cetovnoinn clvcloiete nontialae des pelnsuerns des ptors de pnicalae du 16 mras 1982, les doistnoipiss de l'avenant n° 34 du 4 février 1999 raeitlf à la farmoiotn prlnsioeenfsole à la cievnttoon cvoitlcele susvisée, à l'exclusion du peiemrr alinéa de l'option 1 de l'article 2 ;

Le deuxième alinéa de l'option 1 est étendu suos réserve des donostpsiiis des alretics R. 964-1-4-b et R. 964-13 du cdoe du travail.

L'option 2 est étendue suos réserve des dtopisiions de l'article R.

deatr de la pocbtuailin du présent arrêté puor la durée ratesnt à ciorur et aux ciononidts prévues par leidt avenant.

Atlicre 3

Le dtirueecr des rtanolies du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanorl oieffcil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Betiulln offeiiicl du ministère, fiuclacse Cnetvionions cveteccllois n° 98-05 en date du 6 mras 1998, diinbposle à la Dtoecriin des Juaonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 45 F.

- de l'article 3 et de l'article 4.

Acirlte 2

L'extension des eeffts et scintanos des ateanvns susvisés est fitae à dater de la pialtcbioun du présent arrêté puor la durée rnetast à cuiror et aux ciondntios prévues par liedtss avenants.

Altcrie 3

Le durceeitr des realitnos du traiavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oeiffcil de la République française.

Nota. - Le ttxee des avneants susvisés a été publié au Beltulin oieffcil du ministère, faslcucies Connvetois cvociteles n° 98-40 en date du 4 nmoverbe 1998 (pour l'avenant n° 32) et n° 98-50 en date du 22 jvaeinr 1999 (pour l'amendement n° 33), donbiipests à la Dtoeicrin des Jurounax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx rietpscef de 45 F.

964-1-4-b du cdoe du travail.

Ailctre 2

L'extension des eeffts et sancotins de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la ptaliubiocn du présent arrêté puor la durée raetsnt à cirour et aux coinidnots prévues par leidt avenant.

Alticre 3

Le duetcrier des rtolienas du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual ofieffcil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Biulletn offeicil du ministère, facusilce Covinneots coillcteves n° 99-07 en date du 2 arvil 1999, dioinsbple à la Doriietcn des Juarounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Ceedx 15, au pircx de 45,50 F (6,94 ).

## ARRETE du 4 août 1999

En vigueur en date du 8 août 1999

### Article 1er

Sont renudés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de :

- l'accord du 29 avril 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les ports de plaisance.

L'article 11 relatif au compte épargne temps est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 et de l'article 7 du décret n° 98-497 du 22 juin 1998.

Le premier alinéa du point de l'article 12 relatif à la modalité optionnelle de réduction du temps de travail réservée au personnel d'encadrement est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-2 du code du travail.

Le troisième alinéa du point de l'article 12 relatif à la modalité optionnelle de réduction du temps de travail réservée au personnel d'encadrement est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

Le deuxième alinéa de l'article 6 de l'annexe 1 relative à la modalité optionnelle du temps de travail est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du code du travail.

L'article 12 de l'annexe 1 relative à la modalité optionnelle du

## ARRETE du 21 février 2000

En vigueur en date du 2 mars 2000

### Article 1er

Sont renudés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'avenant n° 36 du 9 décembre 1999 (valeur du point) à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et stipulations de l'avenant susvisé est faite à

## ARRETE du 6 juin 2000

En vigueur en date du 23 juin 2000

### Article 1er

Sont renudés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'avenant n° 37 du 18 avril 2000 (valeur du point) à la convention collective susvisée.

Le champ d'application de l'article L. 212-8-5 (al. 2) du code du travail ;

- l'avenant n° 35 du 29 avril 1999 relatif au compte épargne temps.

Le point relatif à l'utilisation du " crédit congé " de l'article 8 relatif à l'utilisation du compte épargne temps est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Le premier alinéa de l'article 11 relatif à la réduction du temps de travail est étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

### Article 2

L'extension des effets et stipulations des accords susvisés est faite à défaut de la convention collective du présent arrêté pour la durée relative à la conclusion et aux conditions prévues par lesdits accords.

### Article 3

Le directeur des ports de plaisance est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cinnotevos circulaires n° 99-14 en date du 14 mai 1999, d'application à la Direction des Ports de Plaisance officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

de la convention collective du présent arrêté pour la durée relative à la conclusion et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des ports de plaisance est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Ciotnnevovs circulaires n° 99/52 en date du 28 janvier 2000, d'application à la Direction des Ports de Plaisance officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

### Article 2

L'extension des effets et stipulations de l'avenant susvisé est faite à défaut de la convention collective du présent arrêté pour la durée relative à la conclusion et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des ports de plaisance est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Coenvenants civoteclles n°

2000/19 en date du 9 juin 2000, dnpbiilose à la Dieoitrn des Jruoanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

## **ARRETE du 5 novembre 2001**

*En vigueur en date du 5 nov. 2001*

Article 1er

Sont rndeeus obligatoires, pour tous les eurpomyls et tous les salariés cirmpo dnas le chmap d'application de la covnointen clvticollee nanoatille des perloenns des ptors de picnasale du 16 mars 1982, les dposoiioists de :

- l'avenant n° 39 du 11 juillet 2001 (classifications et grille indiciaire) à la ciotvennon clicoetlve susvisée ;

- l'avenant n° 40 du 11 juillet 2001 (valeur du point) à la cnotovien ceillctove susvisée, sous réserve de l'application des dinspooists réglementaires prtnaot fiitaoxn du slaaire mnuimim de cnasricose et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jneavr 2000.

## **ARRETE du 7 octobre 2002**

*En vigueur en date du 17 oct. 2002*

Article 1er

Sont reuedns obligatoires, pour tous les epmeoyulrs et tous les salariés cmoprs dnas le cmahp d'application de la cevinonton colteicvle nlnaotaie des prosenelns des ptors de plncaasie du 16 mars 1982, les disotonipsis de l'avenant n° 42 du 6 décembre 2001 (formation professionnelle) à la cvotenionn cilevtlcoee susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sotainns de l'avenant susvisé est faite à

## **ARRETE du 2 décembre 2002**

*En vigueur en date du 11 déc. 2002*

Article 1er

Sont reeunds obligatoires, pour tous les eymorulpes et tous les salariés cmoprs dnas le camhp d'application de la cteoinvonn cecliotlve nnialtaoe des psorenlnes des ptors de pancilase du 16 mars 1982, les dpositinoss de l'avenant n° 41 du 6 décembre 2001, riltaef au chgenmenat d'unité monétaire, à la ctonieovn colticelve susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sntoicans de l'avenant susvisé est faite à

## **ARRETE du 26 mars 2003**

*En vigueur en date du 26 mars 2003*

Article 1er

Article 2

L'extension des effets et sntoais des anvatnes susvisés est faite à dtear de la pbiilcuaotn du présent arrêté pour la durée rntaest à cuioir et aux coidnotins prévues par lietsds avenants.

Article 3

Le drieecutr des rntaeilos du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl ofiecifl de la République française.

Nota. - Le texte des avaentns susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cenvtoinnos cillcvoetes n° 2001/39 en date du 26 oorbte 2001, dibplnose à la Dieitroc des Jnrnaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au prix de 7,01 Euro.

dear de la poluitcaibn du présent arrêté pour la durée rntasat à coriur et aux cdtinionos prévues par ldiet avenant.

Article 3

Le dceieutrr des rntoelas du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal ofiecifl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, ficasclce ctevnnoions cliteevocls n° 2002/28 en date du 10 août 2002, dipslnobie à la Dcoeirtn des Juaronux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

deatr de la pbacoituln du présent arrêté pour la durée ransett à ciorur et aux ciotnniods prévues par leiddt avenant.

Article 3

Le dtcrueeir des rlatinoes du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl ofcfeil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fucslcaie connvinteos clotvelecis n° 2002/29 en date du 17 août 2002, dsnbopiile à la Dtceiroin des Juuarnox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au prix de 7,10 Euros.

Sont redneus obligatoires, pour tous les epmeloruys et tous les salariés cropmis dnas le camhp d'application de la ctienonovn cocleivtle nlontaaie des prlsneneos des ptors de palnaisce du 16 mars 1982, les dtnisspioois de :

- l'avenant n° 43 du 29 avril 2002 relatif aux assurances sociales d'absence pour événements familiaux à la convention collective nationale des salariés.

Le sixième alinéa de l'article 1er (modification de l'article 33 de la convention collective nationale) est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 décembre 1998, Mclihin c./Minchin) ;

- l'avenant n° 44 du 29 avril 2002 relatif au calcul des indemnités de licenciement, à la convention collective nationale des salariés.

Article 2

## **ARRETE du 28 mars 2003**

*En vigueur en date du 28 mars 2003*

Article 1er

Sont réduites obligatoires, pour tous les salariés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 16 mars 1982 des professionnels des arts de plaisir, les dispositions de l'avenant n° 45 du 12 septembre 2002 portant sur la veule du pinot à la convention collective nationale des salariés, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée introduisant une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

## **ARRETE du 10 juillet 2003**

*En vigueur en date du 10 juil. 2003*

Article 1er

Sont réduites obligatoires, pour tous les salariés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professionnels des arts de plaisir du 16 mars 1982, les dispositions de l'avenant du 29 avril 2002, et ses cinq annexes, à l'accord du 29 avril 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des salariés, à l'exclusion :

- de la modalité 4 de l'article 2 (modification de l'article 4 de l'accord de branche) et de l'annexe 4 (forfaits en heures sur une base annuelle) comme étant caractéristiques des dispositions I et II de l'article L. 212-15-3 du code du travail ;

- de la modalité 5 de l'article 2 susmentionné et de l'annexe 5 (forfaits en jours sur une base annuelle) comme étant caractéristiques des dispositions III de l'article L. 212-15-3 du code du travail ;

- du troisième alinéa de l'article 9 (périodes d'activité incomplètes) de l'annexe 3 (attribution de jours de repos ATRT sur l'année) comme étant caractéristiques des dispositions de l'article L. 212-9 du code du travail ;

L'extension des effets et incidences des avenants susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résistante à croquer et aux dispositions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2002/28, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

L'extension des effets et incidences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résistante à croquer et aux dispositions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2003/5, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

- des termes : " sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde " figurait au quatrième alinéa de l'article 9 susmentionné comme caractéristique des dispositions de l'article L. 122-42 du code du travail ;

- de la dernière phrase de l'article 10 (salariés sous contrat à durée déterminée) de l'annexe 3 susmentionnée comme étant caractéristique des dispositions de l'article L. 212-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et incidences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résistante à croquer et aux dispositions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

825 Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J.-D. Combexelle

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2002/29, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

## ARRETE du 5 mai 2004

*En vigueur en date du 14 mai 2004*

### Article 1er

Sont reudnes obligatoires, puor tuos les eropyeulms et tuos les salariés ciomrps dnas le cahmp d'application de la cneiotonvn cceovltle nlaintaoc des ponesrlnes des prots de palnaicse du 16 mras 1982, les dnniipososts de l'avenant n° 51 du 23 speermbe 2003 prtnaot sur la vuelar du point, à la cvnonotien ccoltvliee ninoatlae susvisée, suos réserve de l'application des dopissnitois de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jniaevr 2000 modifiée istannuart une gnaraite meusnlele de rémunération.

### Article 2

## ARRETE du 10 mai 2004

*En vigueur en date du 19 mai 2004*

### Article 1er

Sont rdneus obligatoires, puor tuos les eeryulpoms et tuos les salariés ciporms dnas le cahmp d'application de la ctoniveonn celltvocie nnaoitlae des pnsnlreoes des potrs de pcilaanse du 16 mras 1982, les diotsposinis de :

- l'avenant n° 48 du 24 arivl 2003 rilaetf à l'allocation de départ en ratetire à la cointnoven citveclole nanltaioe susvisée ;

- l'avenant n° 52 du 11 février 2004 raleitf à la ciismsomon prtiaare nlotiaane à la cvntneooïn ceitocvlle ntalanioe susvisée.

### Article 2

## ARRETE du 7 juin 2004

*En vigueur en date du 17 juin 2004*

### Article 1er

Sont rdeeus obligatoires, puor tuos les emrleypuos et tuos les salariés cpmiros dnas le champ d'application de la coenovintn covlclitee nationlae des peolnrnsnes des ptors de pialnasce du 16 mras 1982, les dnoospstiiis de :

- l'avenant n° 49 du 24 avirl 2003, rtiealf aux ciolsinstcaafis et à la gllrie indiciaire, à la coentvinon cclvlietoe nltaianoe susvisée ;

- l'avenant n° 50 du 24 avirl 2003, rtielaf aux déroulements de carrière, à la cvtoneioonn cveiclolte naatlnoie susvisée.

## ARRETE du 28 juin 2005

*En vigueur en date du 8 juil. 2005*

### Article 1er

Sont rneudes obligatoires, puor tuos les erlyepmous et tuos les salariés ciropms dnas le cahmp d'application penooinrsefsl de la cvinoetnon ctocvlicle ntnaoalie des pnnlseeros des ports de palainsce du 16 mras 1982, les dpoioistisns de l'avenant n° 54 du 15 jiuin 2004 prtnoat sur la velaur du point à la ctonvneion ciclleotve notaianle susvisée, suos réserve de l'application des

L'extension des efftes et siatncnos de l'avenant susvisé est ftiae à daetr de la putilibocan du présent arrêté puor la durée rntaset à curior et aux cotdninios prévues par lidet avenant.

### Article 3

Le diecrteur des rolietnas du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul oiieffcl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btliulen ofifceil du ministère, flcscaieue cioontnnevs celolvitecs n° 2004/12, diilsbpnoe à la Driocetin des Jauunorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 7,32 Euros.

L'extension des eeffts et sactonins des aantenvs susvisés est ftaie à daetr de la pcaoitbliun du présent arrêté puor la durée rnsaett à criour et aux cnindooits prévues par litseds avenants.

### Article 3

Le dutceerr des rnoleiats du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul offiicel de la République française.

Nota. - Les txheets des aetnnavs susvisés ont été publiés au Bletiuin oifecifl du ministère, faclsieucs cennotoinvs ctelvieclos n° 2003/34 (avenant n° 48) et n° 2004/9 (avenant n° 52), dpsenilibos à la Dirtceion des Juoanurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, rviepmeeetsent au pircx de 7,23 Euors et de 7,32 Euros.

### Article 2

L'extension des efftes et saoitcnns des atnanves susvisés est faite à dtaer de la publiiatocn du présent arrêté puor la durée rsntaet à cuiorr et aux cionoitdns prévues par ldeists avenants.

### Article 3

Le dceteruir des renaiotls du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornaul oifecifl de la République française.

Nota. - Les teexts des anntvaes susvisés ont été publiés au Buetliin ofifeicl du ministère, flcsiuae cnnitovneos ceclliveots n° 2003/34, dbsiinolpe à la Dtiicoren des Jrnuouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cedex 15, au pircx de 7,23 Euros.

dptosnsioiis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jeiaavr 2000 modifiée inusrtnaat une gintaare mslelunee de rémunération.

### Article 2

L'extension des efefts et sconanits de l'avenant susvisé est fatie à detar de la pbauoctliin du présent arrêté puor la durée rnteast à cruior et aux citationodns prévues par ldeit avenant.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

## ARRETE du 18 juillet 2005

*En vigueur en date du 18 juil. 2005*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention conclue entre les organisations des professionnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de :

- l'avenant n° 47 du 15 juin 2004, relatif au travail de nuit, du dimanche et des jours fériés, à la convention conclue entre les organisations des professionnels des ports de plaisance, à l'exclusion :

Des termes : " et régulièrement toutes les semaines " du troisième paragraphe (travailleurs de nuit) de l'article 2 de l'accord étant contraire aux dispositions de l'article L. 213-2 du code du travail ;

Des termes : " de jours consécutifs par jour, incluant tout ou partie de la plage horaire de nuit, et à " du quatrième paragraphe (Durée du travail des travailleurs de nuit) de l'article 2 de l'accord étant contraire aux dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail ;

- l'avenant n° 53 du 15 juin 2004, relatif à la détermination du salaire minimal, à la convention conclue entre les organisations des professionnels des ports de plaisance, à l'exclusion ;

- l'avenant n° 56 du 12 juillet 2005, relatif aux relations temporaires, à la convention conclue entre les organisations des professionnels des ports de plaisance, à l'exclusion ;

française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2005/20, dans l'annuaire de la Direction des Relations du Travail, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

L'article 1er (Modification de la rédaction de l'article 14 de la convention collective) est étendu sous réserve de l'application du principe " à travail égal, salaire égal " résultant des dispositions des articles L. 133-5 (4° d) et L. 136-2 (8°) du code du travail ;

- l'avenant n° 58 du 12 juillet 2005, relatif aux problèmes pour les travailleurs pénibles, dangereux et insalubres, à la convention conclue entre les organisations des professionnels des ports de plaisance, à l'exclusion ;

- l'avenant n° 60 du 12 juillet 2005, relatif à la prime d'ancienneté, à la convention conclue entre les organisations des professionnels des ports de plaisance, à l'exclusion ;

### Article 2

L'extension des effets et conséquences des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules n° 2005/19 pour l'avenant n° 53, n° 2005/20 pour les avenants n°s 56, 58 et 60 et n° 2005/21 pour l'avenant n° 47, dans l'annuaire de la Direction des Relations du Travail, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)

JORF n°0295 du 21 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'avenant du 18 octobre 2017 relatif à la nomenclature des emplois, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/50, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 23 janvier 2019 portant extension d'un accord-cadre conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)

JORF n°0033 du 8 février 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'accord-cadre du 6 décembre 2017 relatif au travail saisonnier, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord-cadre susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord-cadre.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord-cadre susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/8, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un accord-cadre conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)

JORF n°0044 du 21 février 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'accord-cadre du 8 juin 2017 relatif à la pénibilité, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 4163-2 du code du travail.

Le 4e tiret du paragraphe du préambule relatif à l'obligation des entreprises en matière de pénibilité est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 4163-1 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord-cadre susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté

pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord-cadre.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord-cadre susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les stipulations de l'avenant du 11 février 2020 relatif à l'interprétation de l'article 14.2, à la convention collective nationale susvisée.

Le 2nd alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le 2nd alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/14, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 11 janvier 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)

JORF n°0019 du 22 janvier 2021

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les stipulations de l'avenant du 20 janvier 2020 relatif à la valeur du point 2020, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/13, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 25 janvier 2021 modifiant l'arrêté du 11 janvier 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)

**Article 1**

Dans le 3e visa de l'arrêté du 11 janvier 2021 susvisé, la date du « 20 janvier 2020 » est remplacée par la date du « 28 janvier 2020 ».

**Article 2**

A l'article 1er de l'arrêté du 11 janvier 2021 susvisé, la date du « 20 janvier 2020 » est remplacée par la date du « 28 janvier 2020 ».

**Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/13, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

**JORF n°0037 du 12 février 2021**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les stipulations de l'accord du 20 juin 2018 relatif à la négociation collective à partir de 2018, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions prévues aux articles L. 2241-4 et L. 2241-5 du code du travail.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/38, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 22 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

**JORF n°0176 du 31 juillet 2021**

**Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les stipulations de l'avenant du 6 avril 2021 relatif à la revalorisation de la valeur du point à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance, à la convention collective nationale susvisée.

À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

**Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 22 juillet 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/18, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).