

Convention collective

NAVIGATION DE PLAISANCE



N° de brochure : 3187

N° IDCC : 1423

Date de dernière mise à jour : 2020-08-04

Sommaire

Domaine d'application	1
Conditions particulières	2
Avantages acquis	2
Durée de la convention	2
Procédure de révision et de dénonciation	2
Liberté d'opinion - droit syndical	2
Principes fondamentaux	2
Exercice du droit syndical	3
Modalités de fonctionnement de la CPPNI	3
Sections syndicales et délégués syndicaux	3
Permanence syndicale	4
Délégués du personnel	4
Nombre de délégués	4
Mission des délégués	4
Elections des délégués	4
Collèges électoraux	4
Conditions d'électorat	4
Conditions d'éligibilité	4
Dérogations	5
Organisation des élections	5
Heures du scrutin	5
Vote par correspondance	5
Date des élections	5
Affichages	6
Bulletin de vote	6
Bureau de vote	6
Détermination des élus	6
Procès-verbal des élections	6
Contestations	6
Exercice des fonctions de délégués	6
Durée du mandat des délégués	7
Heures de délégation et déplacements	7
Réception des délégués	7
Licenciement d'un délégué	7
Comité d'entreprise	8
Constitution du comité d'entreprise	8
Fonctionnement et attributions-Licenciement	8
Budget du comité d'entreprise	8
Embauchage	8
Emploi de certaines catégories de travailleurs	9
Personnel temporaire	9
Personnel à temps partiel	9
Cumul d'emplois	9
Médecine du travail	9
Période d'essai	9
Salaires et classifications professionnelles	9
Rémunération minimale	9
Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes	10
Bulletins de paie	10
Résiliation du contrat de travail	10
Délai-congé	10
Heures d'absence pour recherche d'emploi	10
Indemnité de licenciement	11
Licenciement individuel	11
Départ à la retraite	11
Sécurité de l'emploi	12
Indemnisation du chômage partiel	12
Licenciement collectif (1)	12
Ancienneté	12
Modification des conditions de travail	12
Modification du contrat de travail	13
Suspension du contrat de travail	13
Généralités	13
Absences pour maladie ou accident	13
Réembauchage après le service national	14
Absences pour enfants malades (1)	14
Congé pour la création d'entreprise et congé sabbatique	14
Durée du travail - Heures supplémentaires.	14
Modalités d'exécution et de rémunération	14
Modification des horaires de travail	14
Arrêts imprévus de travail	14
Repos compensateur	14
Heures de récupération	15
Travail exceptionnel du dimanche, des jours fériés et de nuit	15
Congés payés annuels	15
Durée des congés payés	15
Congés supplémentaires des mères de famille	15
Congés supplémentaires d'ancienneté	15
Congé des jeunes travailleurs (1)	15

Modalités d'octroi du congé payé	16
Fractionnement du congé payé	16
Indemnité de congés payés	16
Indemnité compensatrice de congés payés	16
Congés payés et maladie	16
Congés exceptionnels pour événements familiaux	16
Conditions de travail	17
Utilisation d'un véhicule personnel	17
Conditions particulières du travail des jeunes et des femmes	17
Maternité et adoption	17
Hygiène et sécurité	18
Apprentissage et formation professionnelle continue Conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées	18
Missions de la CPPNI	18
Dépôt de la convention	19
Adhésion à la convention	19
Extension de la convention	19
Textes Attachés	19
Annexe I ouvriers Convention collective nationale du 31 mars 1979	19
Domaine d'application	19
Essai - Période d'essai	19
Salaires minima	19
Salaires minima des jeunes ouvriers	20
Rémunération mensuelle	20
Prime d'ancienneté	20
Maladie et accident	20
Jours fériés	21
Outillage individuel	21
Travaux dangereux, sales ou insalubres	21
Nettoyage des machines	21
Travail posté	21
Régime des petits déplacements	22
Régime des grands déplacements	22
Changement de résidence	23
Délai-congé	24
Indemnité de licenciement	24
Retraite	24
Annexe II employés, techniciens, agents de maîtrise Convention collective nationale du 31 mars 1979	24
Domaine d'application	24
Période d'essai	24
Modalités de l'engagement	24
Salaires minima	25
Salaires minima des jeunes employés	25
Promotion	25
Prime d'ancienneté	25
Maternité	25
Maladie ou accident	25
Périodes militaires obligatoires	26
Régime des petits déplacements	26
Régime des grands déplacements	26
Changement de résidence	27
Délai-congé	27
Indemnité de licenciement	27
Retraite	27
Annexe III ingénieurs et cadres Convention collective nationale du 31 mars 1979	28
Domaine d'application	28
Contrat de travail	28
Période d'essai	29
Engagement ferme	29
Notification individuelle	29
Appointements	29
Maladie ou accident	29
Maternité	30
Modification du contrat de travail	30
Vacance d'emploi	30
Déplacements	30
Changement de résidence	30
Rapatriement ou déménagement	30
Délai-congé	30
Indemnité de licenciement	31
Secret professionnel et non-concurrence	31
Retraite	31
Annexe classification - Avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois	32
Convention collective nationale du 31 mars 1979 relative à la prime d'ancienneté	37
Exemples d'application des dispositions transitoires relatives à la prime d'ancienneté	37
Annexe V : Sécurité de l'emploi Convention collective nationale du 31 mars 1979	37
Accord national interprofessionnel du 10 février 1969, complété par l'avenant du 21 novembre 1974	37
TITRE II : Information et consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciements collectifs pour raisons économiques.	37
TITRE III.	38
Accord n° 94-1 du 7 janvier 1994 relatif à la formation	39
Champ d'application	40
Objectif quantitatif	40
Axe directeur des formations	40

Engagement des entreprises	40
Enveloppe budgétaire	40
Suivi de l'accord	40
Information et consultation des instances représentatives	40
Réalisation	41
Durée de l'accord	41
Engagement	41
Dénonciation - Résiliation	41
Accord du 12 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	41
Préambule	41
PREMIÈRE PARTIE : Entreprise de 20 et de moins de 20 salariés	42
Chapitre Ier : Réduction de l'horaire effectif de travail	42
Chapitre II : Aménagement, modulation et organisation du temps de travail	42
Garanties relatives à l'égalité des droits pour les salariés à temps partiel	44
Chapitre III : Création d'emplois	47
DEUXIÈME PARTIE : Entreprise de plus de 20 salariés	47
Chapitre Ier : Réduction de l'horaire effectif de travail	47
Chapitre II : Aménagement, modulation et organisation du temps de travail	47
Chapitre III : Création d'emplois	52
TROISIÈME PARTIE : Commune aux entreprises quel que soit leur effectif (plus ou moins 20 salariés)	52
Chapitre IV	52
ANNEXE I	52
ANNEXE I B 8 Navigation de plaisance	53
ANNEXE II Accord d'application Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés)	53
ANNEXE III Accord d'application Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés)	55
ANNEXE IV Accord d'application Entreprise n'optant pas pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés)	58
ANNEXE V Accord d'application Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de plus de 20 salariés)	59
ANNEXE VI Accord d'application entreprise n'optant pas pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de plus de 20 salariés)	60
Avenant du 8 janvier 2003 relatif au travail de nuit	61
Préambule	61
Champ d'application	61
Définition du travail de nuit	61
Définition du travailleur de nuit	61
Durée du travail pour un travailleur de nuit	61
Justification de la mise en place ou extension à de nouvelles catégories de salariés de la qualité de travailleur de nuit	61
Mise en oeuvre du travail de nuit	61
Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit	61
Organisation des conditions de travail dans le cadre d'un poste de nuit	62
Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit	62
Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	62
Formation professionnelle des travailleurs de nuit	62
Représentants du personnel	63
Entrée en vigueur	63
Dépôt et publicité	63
Annexe I relative aux ouvriers Avenant n° 2 du 30 juin 2004	63
Annexe n° 1 relative aux ouvriers (classification des certificats de qualification) Avenant n° 3 du 1 septembre 2005	63
Classement des certificats de qualification, sellier nautique, menuisier de fabrication nautique, menuisier d'agencement nautique et électronicien nautique	63
Dispositions finales	63
Avenant à l'annexe I, relatif au positionnement du CQP vernisseur nautique Avenant n° 4 du 24 novembre 2005	63
Classement du certificat de qualification vernisseur nautique	63
Dispositions finales	64
Avenant n° 35 du 15 février 2006 relatif à la retraite	64
Rectification de l'avenant n° 35 du 15 février 2006 relatif à la retraite Avenant du 18 mai 2006	64
Avenant n° 37 du 21 février 2008 relatif au contrat de professionnalisation	64
Préambule	65
Avenant n° 41 du 17 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	65
Préambule	65
Avenant n° 45 du 11 juillet 2012 relatif au contrat à durée déterminée	66
Préambule	66
Accord du 17 avril 2014 relatif à la couverture de frais de santé	67
Dénonciation par lettre du 25 juillet 2014 de la fédération des industries nautiques de l'accord du 12 avril 2000	67
Avenant n° 49 du 4 septembre 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle	67
Préambule	67
Avenant n° 50 du 26 février 2015 relatif au travail à temps partiel	68
Préambule	68
Accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé	69
Préambule	69
Avenant n° 52 du 4 mai 2016 relatif au financement des frais de jury, des frais d'ingénierie et d'administration des certificats de qualification professionnelle	73
Préambule	73
Avenant n° 53 du 4 avril 2017 relatif aux certificats de qualification professionnelle	73
Préambule	73
Avenant n° 55 du 28 juin 2017 relatif au positionnement des CQP « Mécanicien nautique », « Formateur en permis plaisance », « Personnel de bord » et « Peintre nautique »	74
Avenant n° 57 du 16 octobre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	74
Préambule	75
Accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustrie (2I)	76
Préambule	76
Avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions	76

paritaires	77
Préambule	77
Avenant du 15 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé	77
Préambule	77
Textes Salaires	78
Avenant n° 36 du 22 novembre 2006 relatif aux salaires	79
Avenant n° 38 du 29 février 2008 relatif aux salaires minima	80
Avenant n° 39 du 10 juin 2009 relatif aux rémunérations minimales	81
Avenant n° 40 du 25 mars 2010 relatif aux rémunérations minimales	83
Avenant n° 43 du 29 juin 2011 à l'annexe VI relatif aux salaires minimaux pour 2011-2012	85
Avenant n° 47 du 24 octobre 2012 à l'annexe VI relatif aux salaires minima 2012-2013	90
Avenant n° 48 du 13 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014	93
Avenant n° 51 du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er avril 2016	94
Avenant n° 54 du 4 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017	95
Avenant n° 56 du 20 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018 (annexe VI)	96
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2015 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES RELEVANT DE LA NAVIGATION DE PLAISANCE	NV-1
AVENANT N° 51 DU 2 MARS 2016	NV-1
Avenant n° 56	NV-1
Avenant salaires minima 2020 (1er juin 2020)	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.

Domaine d'application

Article G-1

En vigueur étendu

La présente convention régit sur l'ensemble du territoire métropolitain (y compris la Corse) les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes dans les entreprises et établissements désignés ci-après par référence à la nomenclature d'activités instituée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973 :

- entreprises et établissements dont l'activité principale relève du groupe 54-03 comprenant :
- la fabrication de bateaux de plaisance (bateaux à voile, à moteur, ... utilisés à des fins de loisirs ou régates, voilerie, gréement, accastillage) ;
- le gardiennage, l'entretien et la réparation de bateaux de plaisance ;

Etant précisé que n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention, les entreprises ou établissements se livrant principalement à la fabrication de coques de bateaux de plaisance brutes, qui relèvent de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques, ainsi que les entreprises et établissements qui relèvent des conventions et accords de la métallurgie ;

- entreprises et établissements dont l'activité principale relève du groupe 58-12 (commerce de gros divers) dès lors que cette activité a principalement pour objet les produits définis dans le groupe 54-03 :

- entreprises et établissements dont l'activité principale relève du groupe 64-47 (commerce de détail d'articles de sport et campement), à la condition, toutefois, que cette activité, appréciée à partir du chiffre d'affaires, hors planches à voile, porte principalement sur les produits définis dans le groupe 54-03 ;

- entreprises et établissements dont l'activité principale relève du groupe 80-06 (location de biens de consommation), dès lors que cette activité a principalement pour objet les bateaux de plaisance visés au groupe 54-03 ;

- entreprises et établissements dont l'activité principale relève du groupe 82-06 (auto-écoles, écoles de pilotage), dès lors que cette activité a principalement pour objet l'enseignement de la conduite de bateaux de plaisance visés au groupe 54-03 ;

- chambres syndicales, patronales professionnelles, Fédération, Union de syndicats professionnels, et tous autres organismes professionnels dont l'activité principale est consacrée à la navigation de plaisance (n° 77-15 de la nomenclature).

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

Les salariés des entreprises visées par la présente convention ne pourront, en aucun cas, se prévaloir d'autres dispositions que celles qu'elle comporte.

Chaque employeur doit tenir le texte en vigueur de la présente convention (clauses générales et annexes diverses) à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.135-7 du code du travail.

Article G-1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 14-2-1997 en vigueur le 1-4-1997 BOCC 97-16.

La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes dans les entreprises et établissements dont l'activité principale relève du domaine de la navigation de plaisance, sous toutes ses formes, telle qu'elle est notamment définie par le décret n° 84-810 du 30 août 1984 relatif à la sauvegarde de la vie humaine en mer, à l'habitabilité à bord des navires et à la prévention de la pollution, modifiée par le décret n° 87-789 du 28 septembre 1987.

Le domaine d'application de la présente convention :

- vise la fabrication, la construction, l'assemblage, l'accastillage, l'aménagement, la finition, la commercialisation (y compris la location et le commerce d'occasion), le gardiennage, l'entretien et la réparation des navires de plaisance à voile ou à moteur et d'engins de plage (sous réserve que ces derniers soient autorisés à naviguer à plus de 300 mètres du rivage) répondant aux définitions du chapitre 222-4 du décret du 30 août 1984, ainsi que les matériels, équipements et accessoires exclusivement ou principalement destinés à ces navires et engins, auxquels il convient d'ajouter l'enseignement de la conduite de bateaux de plaisance (manoeuvres, navigation, réglementation, etc.) ;

- ne concerne que les activités industrielles, techniques ou commerciales, les articles, produits et services spécifiquement destinés à la navigation de plaisance et ce, quels que soient les matières, matériaux, composants de base, pratiques et procédés utilisés, étant précisé cependant que n'entrent pas dans le champ de la présente convention les entreprises et établissements se livrant principalement à la fabrication de coques de bateaux de plaisance brutes, qui relèvent notamment de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques ou des conventions et accords de la métallurgie ;

- se limite aux entreprises et établissements pour lesquels l'une ou plusieurs des activités précitées représentent plus de la moitié de leur chiffre d'affaires.

Les activités entrant dans le champ d'application de la présente convention, sous réserve qu'elles aient la navigation de plaisance pour objet principal, tel que défini à l'alinéa précédent, sont le plus souvent répertoriées dans la nomenclature des activités et produits français établie par le décret n° 92-1129 du 20 octobre 1992 sous les numéros suivants, énumérés à titre indicatif :

174 C Fabrication d'autres articles confectionnés en textiles.

Exclusivement pour ce qui est :

- de la fabrication de voiles et de selleries pour bateaux de plaisance ;
- de la fabrication de gilets et brassières de sauvetage pour la navigation de plaisance répondant aux spécifications de l'arrêté du 7 novembre 1994.

287 P Fabrication d'articles métalliques :

- sous réserve qu'ils soient exclusivement destinés à la navigation de plaisance.

342 B Fabrication de caravanes et véhicules de loisirs :

- limitée à la construction de remorques et bers de bateaux de plaisance.

251 B Construction de navires civils :

- limitée à la fabrication des bateaux de plaisance en bois.

351 E Construction de bateaux de plaisance :

- construction de voiliers et de bateaux à moteurs, rigides ou gonflables ;
- construction d'autres embarcations de plaisance ou de sport (sous les réserves précitées) ;
- construction d'embarcations de sauvetage destinées à la plaisance.

Etant précisé, comme indiqué au deuxième alinéa du présent article, que la fabrication de coques brutes de bateaux de plaisance en matière plastique et en métal sont exclues du champ d'application de la présente convention.

364 Z Fabrication d'articles de sport :

- limitée aux matériels liés aux activités nautiques de loisirs et planches à voile et combinaisons isothermes.

511 G Intermédiaires du commerce en navire :

- sous réserve que leur activité s'exerce principalement dans le domaine de la navigation de plaisance.

514 S Autres commerces de gros de biens de consommation :

- commerce de gros d'importation et d'exportation et de distribution de bateaux de plaisance, moteurs marins, accastillage (winch, ridoirs...) liés à la navigation de plaisance.

524 W Commerce de détail d'articles de sport et de loisirs :

- commerce de détail de bateaux de plaisance, gréements et voiles.

611 A Transports maritimes :

- exclusivement pour ce qui est des activités liées à la grande plaisance.

612 Z Transports fluviaux :

- limités à sa seule location de bateaux de plaisance liée au tourisme.

714 B Location d'autres biens personnels et domestiques :

- bateaux de plaisance, matériels nautiques (sous réserve qu'ils soient liés à la pratique d'activités nautiques en mer et/ou en eaux intérieures).

804 A Ecoles de conduite :

- préparation aux certificats de pilotage de bateaux de plaisance et, d'une manière générale, tout ce qui se rapporte à l'enseignement de la navigation de plaisance.

911 A Organisations patronales et consulaires :

- activités des organisations syndicales d'employeurs, sous réserve que celles-ci soient principalement consacrées à la navigation de plaisance.

En aucun cas, les salariés des entreprises visées par la présente convention ne pourront se prévaloir de dispositions autres que celles mentionnées dans la présente.

L'employeur doit afficher dans l'établissement un avis comportant l'intitulé des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'établissement et précisant le lieu où les textes sont tenus à la disposition du personnel ainsi que les modalités spécifiques permettant à tout salarié de l'établissement de les consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Conditions particulières

Article G-2

En vigueur étendu

Des annexes à la convention fixeront les conditions particulières de travail des catégories de personnel et notamment des V.R.P. statutaires, compte tenu des dispositions de la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Avantages acquis

Article G-3

En vigueur étendu

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction aux avantages acquis, antérieurement à la date de sa signature, par le salarié, dans l'établissement qui l'emploie.

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

Durée de la convention

Article G-4

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une période d'un an à dater de sa signature. Son application se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

Procédure de révision et de dénonciation

Article G-5

En vigueur étendu

1° Révision

La présente convention est révisable au gré des parties. Toute organisation syndicale signataire, introduisant une demande de révision, doit s'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les discussions doivent s'engager dans les trente jours suivant la date de la demande de révision.

2° Dénonciation

Toute dénonciation par l'une des parties contractantes doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le préavis à observer étant de un mois avant l'expiration de la période contractuelle en cours.

Les discussions doivent s'engager dans les trente jours suivant la date d'expiration de ce préavis.

La présente convention continue de produire effet jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir, ou, à défaut de celles-ci, pendant une durée d'une année suivant sa dénonciation.

Liberté d'opinion - droit syndical

Principes fondamentaux

Article G-6

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent à tous le droit d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions du livre IV du code du travail.

Elles reconnaissent également à chacun une totale liberté d'opinion.

En conséquence, les parties contractantes s'engagent à :

- ne pas prendre en considération, pour quiconque, le fait d'appartenir, ou non, à une organisation syndicale ou politique ou d'y exercer des fonctions,
- ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances ou des origines sociales ou raciales.

Les employeurs s'engagent à appliquer ces principes pour fixer leur attitude, et arrêter leurs décisions, notamment en ce qui concerne l'embauchage, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, l'avancement, les mesures de discipline ou le congédiement.

Ils s'interdisent, en outre, de s'immiscer dans la constitution, ou le fonctionnement, des syndicats salariés, et de faire pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés, de leur côté, s'engagent à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des autres travailleurs et, en particulier, à respecter la liberté pour chacun d'adhérer à un syndicat de son choix.

Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en assurer

le respect intégral.

Si l'une des organisations syndicales signataires considère que le congédiement d'un travailleur a été effectué en violation des engagements prévus aux alinéas ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à faire apporter au cas litigieux une solution équitable.

Les dispositions qui précèdent ne peuvent faire obstacle au droit, pour l'intéressé ou pour toute partie, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Exercice du droit syndical

Article G-7

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à appliquer sans réserve les dispositions des articles L. 412-1 à L. 412-21 relatives à l'exercice du droit syndical.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical :

1° Des panneaux d'affichage sont, dans chaque établissement, réservés exclusivement aux communications syndicales.

Ils sont disposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit facilement accessible à l'ensemble du personnel.

Un exemplaire de chaque communication syndicale est transmis au chef d'établissement, simultanément à l'affichage.

2° Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins mille salariés, chaque section syndicale disposera d'un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

3° Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires ordinaires des organisations syndicales, sur présentation, une semaine au moins avant la date d'absence prévue, d'une convocation écrite émanant de l'organisation syndicale concernée.

Ces absences ne sont ni payées ni indemnisées.

Dans la limite de douze jours ouvrables par an, elles sont toutefois considérées comme des périodes de ' travail effectif ' ouvrant droit aux congés payés.

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Article G-8

REPLACE

Les salariés devant participer aux travaux des commissions paritaires, créées d'un commun accord par les signataires de la présente convention, bénéficient des autorisations d'absence nécessaires.

Ces absences sont indemnisées, et les frais de déplacement remboursés, dans les limites et conditions fixées d'un commun accord entre les parties signataires dans le protocole figurant en annexe de la présente convention.

Les employeurs concernés sont prévenus par écrit, par les organisations syndicales de salariés, au moins deux jours ouvrables à l'avance, sauf empêchement justifié par la brièveté du délai de convocation de la commission.

Les parties s'emploient à ce que les absences résultant du présent article ne compromettent pas le fonctionnement normal des entreprises.

Article G-8

En vigueur étendu

Composition de la CPPNI

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

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

Autorisations d'absence des représentants des organisations syndicales

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

Ces absences sont traitées et indemnisées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les employeurs concernés sont prévenus par écrit, par les organisations syndicales de salariés, au moins 1 semaine à l'avance, sauf empêchement justifié par la brièveté du délai de convocation de la CPPNI.

Les frais de déplacement sont remboursés par la fédération des industries nautiques, dans les limites et conditions fixées par avenant à la convention collective nationale précitée.

Organisation des réunions de la CPPNI

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

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

La CPPNI prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

(1) Phrase étendue sous réserve que l'indemnisation des frais de déplacement pour participer aux réunions de la CPPNI soit octroyée non pas aux seules organisations syndicales de salariés représentatives mais également à l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs représentatives, en application du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Sections syndicales et délégués syndicaux

Article G-9

En vigueur étendu

1° Dans toute entreprise, ou établissement, quelque soit son effectif, chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Ces sections syndicales fonctionnent dans les conditions précisées par les articles L. 412-7 à L. 412-10 du code du travail.

2° Lorsque l'entreprise, ou l'établissement, a atteint un effectif d'au moins cinquante salariés, pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale peut désigner, dans les limites fixées à l'article L. 412-13, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Lorsque l'effectif de l'entreprise, ou de l'établissement est inférieur à cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat comme délégué syndical. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

3° Les délégués syndicaux ainsi désignés remplissent leurs fonctions dans le cadre légal (L. 412-17 et L. 412-20 du code du travail).

4° Dans toute entreprise visée par la présente convention, les représentants, dûment mandatés, des organisations syndicales signataires sont, sur leur demande, reçus par la direction de l'entreprise, la demande de rendez-vous doit être formulée par écrit, et faire mention de son projet, qui doit se rapporter à l'application de la présente convention.

Permanence syndicale

Article G-10

En vigueur étendu

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de ' permanent syndical ', il jouit, à l'expiration de son mandat, et pendant une durée de six mois suivant sa demande, d'une période de réengagement dans son ancien emploi, ou dans un autre emploi en rapport avec ses capacités, à condition que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à quatre mois ni supérieure à trois ans.

La demande de réengagement doit être présentée par l'intéressé qui souhaite bénéficier de ce droit, au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

Délégués du personnel

Nombre de délégués

Article G-11

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, il est institué dans chaque établissement occupant habituellement plus de dix personnes, des délégués du personnel.

Leur nombre est fixé comme suit, en fonction de l'effectif total des salariés occupés dans l'établissement :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 51 à 75 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 76 à 100 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 101 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 500 à 749 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants,

à partir de 1 000 salariés, un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Mission des délégués

Article G-12

En vigueur étendu

Les délégués du personnel ont pour mission de :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles ;
- veiller à l'application de la convention collective, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;
- saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle. A la suite de telles interventions, l'inspecteur du travail doit se faire accompagner au cours de sa visite par le délégué compétent.

Lorsque l'inspecteur procède à une visite de l'établissement en dehors de toute réclamation ayant provoqué sa venue, l'employeur prévient les délégués présents qui, de cette manière, peuvent présenter toute requête.

Tout salarié conserve la faculté de présenter lui-même ses réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

En l'absence du comité d'entreprise, par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 433-13 du code du travail, les attributions économiques qui relèvent du comité sont exercées temporairement par les délégués du personnel. Ceux-ci peuvent communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assurent, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

Dans le cas de carence pour la mise en place d'un comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent avoir recours aux experts rémunérés par le chef d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 434-6 du code du travail.

Dans cette même hypothèse, le budget de fonctionnement, dont le montant est déterminé à l'article L. 434-8, est géré conjointement par l'employeur et les délégués du personnel. Ceux-ci bénéficient de la formation économique dans les conditions prévues à l'article L. 434-10.

A défaut de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Elections des délégués

Collèges électoraux

Article G-13

En vigueur étendu

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Sauf accord particulier, les électeurs sont répartis en deux collèges électoraux :

- celui des ouvriers et employés,
- celui des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises dont l'effectif se situe entre onze et vingt-cinq salariés, où un seul délégué titulaire et suppléant est à élire, l'ensemble du personnel vote en collège unique.

Si les employés sont en nombre supérieur à dix, un siège de titulaire et un siège de suppléant peuvent leur être réservés dans le premier collège. Ils élisent alors leurs délégués par vote séparé.

Conditions d'électorat

Article G-14

En vigueur étendu

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Conditions d'éligibilité

Article G-15

En vigueur étendu

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis douze mois au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales, en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Dérogations

Article G-16

En vigueur étendu

L'inspecteur du travail peut, après consultation des organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté prévues, notamment dans le cas où l'application pour l'électorat de dispositions de l'article G-14 aurait pour effet de réduire à moins de deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, dans les mêmes conditions, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité dans le cas où l'application des dispositions de l'article G-15 conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations.

Article G-17

En vigueur étendu

Le droit d'électorat et d'éligibilité s'apprécie à la date du scrutin.

Organisation des élections

Article G-18

En vigueur étendu

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. La répartition du personnel dans les collèges électoraux, et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise, ou son représentant, et les organisations syndicales représentatives intéressées (1).

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail procède à cette répartition entre les collèges électoraux.

Les autres modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés, sous réserve toutefois des dispositions des articles G.-19 à G-26 ci-après.

L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants.

Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, peuvent être de couleurs différentes pour les titulaires et pour les suppléants, ils sont fournis par la direction qui doit également prévoir les isolements.

Le scrutin est de liste et à deux tours, avec représentation proportionnelle, et à la plus forte moyenne.

Pour le premier tour de scrutin, les organisations syndicales *les plus* (2) représentatives présentent leurs listes. Si le nombre de suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.423-3 du code du travail (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

(2) Mots exclus de l'extension (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Heures du scrutin

Article G-19

En vigueur étendu

Le scrutin a lieu pendant les heures de travail, et le temps passé aux élections, ainsi que le temps passé aux différentes opérations du scrutin, est considéré comme temps de travail, et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

La date et les heures de début et de fin de scrutin, ainsi que l'organisation de celui-ci, sont déterminés dans l'établissement par la direction, après avis des délégués sortants, ou dans le cas d'une première élection, après avis des organisations syndicales intéressées (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Vote par correspondance

Article G-20

En vigueur étendu

Le vote par correspondance peut être pratiqué dans des conditions garantissant le secret et la liberté du vote.

Si, au moment du scrutin, un salarié est absent de l'entreprise, l'employeur doit donner à l'intéressé les moyens de participer au scrutin.

A cet effet, le salarié est informé, par son employeur, de la date des élections et de la composition des listes de candidats.

Dans un délai qui permet à l'intéressé d'adresser son bulletin de vote par correspondance trois jours avant le scrutin, l'employeur lui fait parvenir :

- un exemplaire de chacun des bulletins de vote ;
- une enveloppe n° 1 portant la mention ' titulaires ' ;
- une enveloppe n° 1 bis portant la mention ' suppléant ' ;
- une enveloppe n° 2 portant les mentions suivantes :

Elections des délégués du personnel

Scrutin du (date) Nom de l'électeur

Emploi Signature

- une enveloppe n° 3 affranchie et portant l'adresse de l'établissement où doit se dérouler le vote.

Le salarié appelé à voter par correspondance place le bulletin ' Titulaire ' de son choix dans l'enveloppe n° 1, et le bulletin ' Suppléant ' de son choix dans l'enveloppe n° 1 bis. Ces enveloppes, après avoir été cachetées, sont déposées dans l'enveloppe n° 2 dont les mentions sont complétées par le salarié votant. L'enveloppe n° 2, cachetée par ce dernier, est placée dans l'enveloppe n° 3.

Le jour du vote, la direction remet au bureau de vote l'enveloppe n° 2 non décachetée. Le bureau de vote pointe le nom du votant et dépose dans les urnes les enveloppes n° 1 et n° 1 bis.

Date des élections

Article G-21

En vigueur étendu

La date des élections doit être fixée dans le protocole d'accord préélectoral négocié dans les conditions suivantes :

1° Dans tous les cas de renouvellement des mandats des délégués, ou de mise en place pour la première fois de tels délégués, l'employeur invite les organisations syndicales représentatives à participer à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

2° Cette invitation doit être faite :

- en cas de renouvellement des mandats des délégués en fonction, dans les trente jours qui précèdent l'expiration de ces mandats (1) ;

- lorsqu'une organisation qualifiée a demandé qu'il soit procédé à des élections, dans un établissement où il n'existe pas encore de délégué, dans les trente jours qui suivent une telle demande.

L'avis précisant la date des élections est accompagné de la liste des électeurs et de la liste des éligibles, par collège électoral. Ces listes sont établies et affichées par les soins de l'employeur.

Les listes des candidats sont présentées par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement, pour chaque catégorie de personnel, au moins six jours avant le jour du scrutin. Elles peuvent comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

(1) Étendu sous réserve de l'application de l'article L.423-18 (alinéa 3) du code du travail (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Affichages

Article G-22

En vigueur étendu

Des emplacements spéciaux sont réservés, en nombre suffisant, pendant la période électorale, à l'affichage des communications concernant les élections : avis du scrutin, listes électorales, textes concernant le nombre des délégués, conditions d'électorat et d'éligibilité, voies de recours possibles, listes des candidats, procès-verbaux des élections.

Bulletin de vote

Article G-23

En vigueur étendu

L'électeur est libre de rayer des noms de candidats sur les listes, mais ne peut pratiquer le panachage.

Toute inscription sur le bulletin de vote, autre que celle résultant de la radiation, entraîne l'annulation du bulletin.

Les bulletins identiques trouvés dans la même enveloppe comptent pour une seule voix. Si, au contraire, ces bulletins sont différents, ils sont considérés comme nuls.

Bureau de vote

Article G-24

En vigueur étendu

Le bureau électoral de vote est composé de deux électeurs : le plus âgé et le plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé du service de la paie, ou d'un marqueur. Toutefois, si le bureau doit prendre une décision, cet employé a simplement une voix consultative.

Si le nombre des votants rend nécessaire la constitution de plusieurs sections de vote, le bureau de chaque section est composé comme ci-dessus défini.

Les organisations *les plus* (1) représentatives ayant une liste de candidats peuvent chacune désigner un observateur parmi les membres du personnel du collège intéressé.

La direction peut également désigner un observateur.

Ces observateurs assistent aux opérations de vote et de dépouillement. Ils n'ont ni voix consultative ni voix délibérative. Ils peuvent seulement, en fin de scrutin, demander l'inscription de leurs observations au procès-verbal des élections.

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Détermination des élus

Article G-25

En vigueur étendu

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

L'expression ' valablement exprimés ' exclut les bulletins blancs ou nuls. Au cas où il n'a pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges attribués à la liste ; les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération des sièges non pourvus, jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Les candidats sont proclamés élus suivant le nombre de voix recueillies par eux. En cas d'égalité de voix, il est tenu compte de l'ordre de présentation sur la liste.

Procès-verbal des élections

Article G-26

En vigueur étendu

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin, et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du ou des bureaux de vote.

Un exemplaire est affiché dans l'établissement, un exemplaire est remis à chaque délégué élu, à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste, à l'inspecteur du travail. Un exemplaire est conservé par la direction.

Contestations

Article G-27

En vigueur étendu

Les contestations relatives au droit d'électorat et d'éligibilité ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge d'instance qui statue d'urgence.

Les contestations sont portées devant le juge d'instance du canton par voie de simple déclaration au greffe.

Si la contestation est relative à l'électorat, le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les trois jours suivant la publication des listes électorales.

Si la contestation est relative à l'éligibilité, ou à la régularité de l'élection, le recours doit être introduit dans les quinze jours qui suivent celle-ci.

Exercice des fonctions de délégués

Durée du mandat des délégués

Article G-28

En vigueur étendu

Les délégués sont élus pour un an et sont rééligibles.

Si, du fait de l'employeur, les élections ne peuvent avoir lieu dans les délais prévus, le mandat des délégués sortants est prorogé jusqu'à l'entrée en fonctions des nouveaux délégués.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré par un délégué suppléant, de la même catégorie, appartenant à la liste de la même organisation syndicale.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie professionnelle qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant ainsi désigné devient titulaire, suivant le cas, jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'aux prochaines élections de renouvellement.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Le scrutin doit être organisé dans l'établissement, dans les quinze jours qui suivent la proposition de l'organisation syndicale.

Les salariés participant au vote sont ceux qui ont la qualité d'électeurs telle qu'elle a été définie à l'article G-14 ci-dessus au jour dudit vote.

Le bureau de vote est constitué dans les conditions prévues par l'article G-24 ci-dessus.

Les résultats sont affichés par les soins de la direction.

Article G-29

En vigueur étendu

Chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi, son régime de travail n'étant pas différent de celui en vigueur dans son atelier ou service, sous réserve des dispositions suivantes.

Heures de délégation et déplacements

Article G-30

En vigueur étendu

Le chef de l'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Les fonctions de délégués s'exercent, en principe, dans le cadre de l'établissement. Les délégués peuvent circuler librement dans les locaux et lieux de travail, pour les motifs ayant trait à leurs fonctions, sous réserve de :

- remplir les bons de délégation qui doivent être mis à leur disposition par l'employeur, ou ses représentants ;

- informer préalablement leur chef de service de leur absence en respectant, sauf cas d'urgence, un délai de prévenance compatible avec l'organisation de l'atelier, ou du service concerné.

Des démarches à l'extérieur de l'établissement peuvent être faites pour des motifs ayant trait à leurs fonctions ; les délégués informent alors la direction de leur intention de s'absenter. Ces absences sont imputées sur la durée limite maximale des heures réservées aux délégués pour l'exercice de leurs attributions.

Les heures ci-dessus sont payées comme temps de travail.

La direction met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir.

Réception des délégués

Article G-31

En vigueur étendu

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement, ou ses représentants, au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande. S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme, et qu'ils aient des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils doivent être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant, ayant connaissance des réclamations présentées.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement, ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'un syndicat *affilié à l'une des organisations syndicales signataires, régulièrement mandaté* (1). De son côté, le chef d'établissement peut se faire assister par un conseil de son choix (2).

Ces réunions ne peuvent avoir lieu en dehors des heures normales de travail sauf accord entre les parties. En tout état de cause, le temps consacré à ces réunions est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine, et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Il doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

(2) La dernière phrase du présent alinéa est étendue sous réserve de l'application de l'article L.424-4 (premier alinéa) du code du travail (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Licenciement d'un délégué

Article G-32

En vigueur étendu

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à l'avancement régulier professionnel, ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni constituer un motif de mutation de services non justifiée.

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne son avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 122-14 du code du travail.

Lorsqu'un délégué du personnel est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12 du code du travail, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement, ou une autre partie de l'entreprise.

La durée de la protection instituée par le présent article est également de six mois pour les candidats aux fonctions de délégué du personnel à partir de la publication des candidatures. La durée de six mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée à l'employeur, des listes de candidatures.

Afin de faciliter la mise en place de l'institution des délégués, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections de délégués du personnel, ou d'accepter d'organiser ces élections, bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant une durée de six mois qui court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation a, la première demandée ou acceptée qu'il soit procédé à des élections.

Lorsque le salarié, délégué du personnel, ancien délégué ou candidat aux fonctions de délégué, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions de l'article L. 425-1 sont applicables si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report de terme.

L'arrivée du terme du contrat n'entraîne pas la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi dans les conditions prévues à l'article L. 245-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Un mois avant l'arrivée du terme du contrat, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail qui doit statuer avant la date du terme du contrat.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais prévus au présent article. Dans les branches d'activités à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

Comité d'entreprise

Constitution du comité d'entreprise

Article G-33

En vigueur étendu

Les membres du comité d'entreprise sont élus conformément aux dispositions suivantes :

- Entreprise ayant de 50 à 250 salariés :

Deux collèges :

- un collège ' Ouvriers et Employés ' ;

- un collège ' Techniciens, Agents de maîtrise et Cadres ' ;

Toutefois, si le nombre des cadres est supérieur à 25, un collège spécial doit leur être réservé (1).

- Entreprise ayant plus de 250 salariés (2) :

Trois collèges :

- un collège ' Ouvriers et Employés ' ;

- un collège ' Techniciens, Agents de maîtrise ' ;

- un collège ' Cadres '.

La répartition des sièges est proportionnelle au nombre d'électeurs de chaque collège, sous réserve du droit à représentation pour chaque collège.

Le nombre des membres du comité d'entreprise est fixé comme suit, en fonction de l'effectif total des salariés occupés dans l'établissement :

- de 50 à 75 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;

- de 76 à 100 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;

- de 101 à 250 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

- de 251 à 500 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

- de 501 à 1.000 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

- au-delà de 1.000 salariés, le nombre des membres du comité est celui résultant de l'article R. 433-1 du code du travail (3).

La préparation et l'organisation des élections se font conformément aux dispositions des articles G-18 à G-26. Toutefois, les membres du comité d'entreprise sont élus pour deux ans, conformément aux dispositions de l'article L. 433-11 du code du travail.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il crée des comités d'établissement dont la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux des comités d'entreprise. Ils ont les mêmes attributions que ces comités dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L.433-2 (alinéa 4) du code du travail (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

(2) Tirez étendu sous réserve de l'application de l'article L.433-2 (alinéa 5) du code du travail (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R.433-1 du code du travail (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Fonctionnement et attributions-Licenciement

Article G-34

En vigueur étendu

Le fonctionnement et les attributions des comités d'entreprise, ou établissements, sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le licenciement des membres des comités d'entreprises ou d'établissement ne peut intervenir que dans les conditions fixées à l'article G-32.

Budget du comité d'entreprise

Article G-35

En vigueur étendu

1° Sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail, la contribution versée chaque année par l'employeur, pour financer les oeuvres sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure à 0,50 % du montant brut des appointements et salaires de l'année civile précédente, tel qu'il ressort de la déclaration nominative annuelle des salaires destinées à l'administration fiscale.

Cette obligation a été imposée pour la première fois, le 1er janvier 1979.

La gestion de certaines oeuvres sociales, financées par la contribution précitée de l'entreprise, peut faire l'objet d'accords particuliers.

En ce qui concerne les autres dispositions relatives à la gestion des oeuvres sociales de l'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

2° Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,20 % de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Embauchage

Article G-36

En vigueur étendu

L'embauchage du personnel salarié s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les employeurs peuvent recourir à l'embauchage direct, éventuellement par voie de presse. Toutefois, avant d'y procéder, ils informent l'antenne locale de l'Agence nationale pour l'emploi, ou, à défaut, la mairie du lieu de travail.

S'agissant des emplois de cadres, l'information sera faite auprès du correspondant local, ou régional, de l'Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.).

Par ailleurs, le personnel est tenu informé par voie d'affichage, sur les panneaux réservés à cet effet, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Article G-37

En vigueur étendu

Avant tout embauchage, les employeurs informent les travailleurs de l'entreprise, précédemment licenciés, et bénéficiaires, en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle, d'une priorité de réembauchage, afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier de cette priorité.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliqueront qu'aux salariés qui ont manifesté le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise.

Le personnel qui est embauché après avoir été licencié, depuis moins de dix-huit mois, pour motif économique, conserve le bénéfice des avantages qu'il avait acquis lors de son licenciement, compte tenu, toutefois, des indemnités qu'il a perçues lors de la rupture de son contrat de travail.

Les dispositions précitées ne peuvent faire échec aux obligations résultant pour l'employeur des lois relatives à l'emploi prioritaire de certaines catégories de travailleurs (pensionnés de guerre, travailleurs handicapés, etc.).

Article G-38

En vigueur étendu

L'âge d'un demandeur d'emploi ne saurait constituer en soi un obstacle à son engagement. Pour un emploi ne nécessitant pas une adaptation de longue durée, l'embauchage ne sera pas refusé à un jeune en raison de la proximité de son départ au service national.

Emploi de certaines catégories de travailleurs

Personnel temporaire

Article G-39

En vigueur étendu

Les employeurs peuvent embaucher, à titre temporaire, du personnel pouvant être occupé à temps complet :

1° En cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise dans la limite de 14 mois, renouvellement compris.

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

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

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

Etant conclu pour une durée déterminée, il est rappelé que le contrat prend fin automatiquement et sans formalités à la date qui lui a été assignée comme terme.

2° Pour assurer le remplacement des salariés absents temporairement, ou dont le contrat de travail est suspendu, à condition que ce ne soit pas la conséquence d'un conflit collectif de travail.

3° Pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable.

Sous réserve des dispositions de l'article G-37 relatif à l'embauche, l'employeur peut engager, pour les motifs ci-dessus, sous contrat de travail à durée déterminée.

Un tel contrat doit être écrit et doit être conforme aux dispositions des articles L. 122-1 à L. 122-3.12, D. 121-3 à D. 121-5 du code du travail.

Personnel à temps partiel

Article G-40

En vigueur étendu

Les employeurs peuvent occuper, de façon permanente, du personnel travaillant à temps partiel sous réserve de respecter les dispositions des articles L. 212-4-2 à L. 212-4-7 du code du travail.

Cumul d'emplois

Article G-41

En vigueur étendu

Les employeurs s'interdisent d'occuper, même temporairement, ou à temps partiel, des salariés qui sont, par ailleurs, occupés dans une autre entreprise pour la durée hebdomadaire légale de travail.

Médecine du travail

Article G-42

En vigueur étendu

Le médecin du travail effectue l'examen médical d'embauche, et la surveillance médicale périodique, dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail.

Cette surveillance médicale doit concerner spécialement les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans.

Tout salarié qui refuse de se soumettre à cette surveillance médicale, dans les conditions légales, est entièrement responsable de la rupture de son contrat de travail, dès lors que l'employeur est, de ce fait, exposé aux sanctions pénales et civiles résultant de ce refus.

Période d'essai

Article G-43

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Salaires et classifications professionnelles

Rémunération minimale

Article G-44

En vigueur étendu

La rémunération minimale des salariés visés par la présente convention est déterminée en fonction :

- a) Des salaires, ou appointements minima fixés par échelon, catégorie, coefficient hiérarchique, dans les accords paritaires conclus dans le cadre de la présente convention ;
- b) Des échelons, catégories, ou coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles définies dans les annexes ' ouvriers ', ' employés ', ' techniciens et agents de maîtrise ', ' ingénieurs et cadres ' ;
- c) Des majorations particulières, primes, indemnités, qui sont mentionnées soit dans des articles ci-après des clauses générales, soit dans les annexes de la convention ;
- d) Des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article G-61 ;
- e) Des abattements qui sont institués par la loi, ou par les annexes à la présente convention, et qui concernent les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans, ou les travailleurs handicapés.

En tout état de cause, aucun salarié ne peut recevoir une rémunération inférieure au S.M.I.C. en vigueur au moment où il exécute son contrat de travail.

Les éléments constitutifs de la rémunération minimale des salariés sont déterminés par une commission paritaire nationale qui se réunit ensuite pour procéder à l'adoption, ou la révision, de tel ou tel de ces éléments.

Lorsque les décisions paritaires aboutissent à l'adoption de nouveaux salaires minima, elles ne peuvent avoir, par elles-mêmes, d'incidences obligatoires sur les salaires réels, quelle que soit la forme de rémunération pratiquée, sauf si ces derniers sont devenus inférieurs à ces nouveaux minima. Cependant, ces décisions paritaires ne font pas non plus obstacle aux possibilités d'évolutions des rémunérations dans chaque entreprise.

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Article G-45

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 140-2 et suivants et aux articles R. 140-1 et suivants du code du travail, les entreprises pratiquent obligatoirement l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la commission prévue à l'article G.82 des clauses générales de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, la catégorie, l'échelon, ou le coefficient hiérarchique, ainsi que le salaire prévus par la présente convention collective, et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Bulletins de paie

Article G-46

En vigueur étendu

Le bulletin délivré à chaque salarié est établi conformément aux dispositions de l'article R. 143-2 du code du travail.

Il précise :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur, ou la raison sociale de l'établissement.
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées, et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.).
3. Le nom et l'adresse de l'ayant droit, son emploi, sa catégorie, son échelon ou son coefficient hiérarchique, par référence à la classification professionnelle qui le concerne.
4. La période et le nombre d'heures de travail effectuées par semaine, auxquelles correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal, avec indications de ce taux, et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, du dimanche, des jours fériés, ou de nuit ; pour les travailleurs dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera remplacée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées de travail.
5. La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération.
6. Le montant de la rémunération brute gagnée par l'ayant droit.
7. La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute.
8. Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par l'ayant droit.
9. La date du paiement de la rémunération.
10. Les dates du congé (départ et retour), et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.
11. Les droits éventuellement acquis par le salarié en matière de repos compensateur prévu à l'article G-64.
12. La mention ' à conserver pour justification des droits à la sécurité sociale '.

Si, en raison de l'utilisation de procédés mécanographiques, certaines de ces conditions ne peuvent figurer sur le bulletin de paie, il en est donné connaissance aux salariés sous une autre forme, et par écrit.

En cas de travail à la production, si le détail des sommes reçues ne peut apparaître sur le bulletin de paie, il doit être précisé sur un document annexe remis au salarié.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'emargement autre que celle établissant que le total des espèces remises aux travailleurs correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

La paie est effectuée pendant les heures et sur les lieux de travail.

L'acceptation, sans protestations ni réserves, d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation du paiement de tout ou partie des salaires normalement dus au travailleur, et qui n'ont pas été portés sur ledit bulletin.

Résiliation du contrat de travail

Délai-congé

Article G-47

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Heures d'absence pour recherche d'emploi

Article G-48

En vigueur étendu

Pendant la durée du délai congé, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré, pendant deux heures, pour rechercher un nouvel emploi, et ce jusqu'au moment où il l'a trouvé.

Ces heures d'absence sont déterminées par accord entre les parties. Elles peuvent être bloquées, en tout ou en partie, avant l'expiration du délai-congé. En

cas de désaccord, elles sont fixées, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

Indemnité de licenciement

Article G-49

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Licenciement individuel

Article G-50

En vigueur étendu

Avant toute notification écrite d'un licenciement individuel intervenant après la période d'essai, le salarié doit être entendu par la personne ayant autorité pour embaucher et débaucher. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Le temps passé au cours de cet entretien par le salarié dont le licenciement est envisagé et par celui à qui il a demandé de l'assister est considéré comme temps de travail et réglé comme tel. Toutes directives sont données pour que le salarié choisi comme assistant puisse se libérer de son poste et se rendre en temps utile à l'entretien.

En outre, si l'entreprise occupe habituellement plus de dix salariés et que celui dont le licenciement est envisagé compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, les dispositions suivantes seront appliquées (1) :

Conformément à l'article L. 122-14 du code du travail, l'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre indique l'objet de la convocation, ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien, et rappelle que le salarié peut se faire assister, pour cet entretien, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Les dispositions du second paragraphe du présent article sont dans ce cas applicables.

La date de l'entretien est fixée au plus tôt le troisième jour ouvrable suivant la date d'envoi de la lettre recommandée visée ci-dessus. Elle ne peut pas correspondre à un jour non ouvré, ni intervenir pendant une période de congés payés ou d'absence autorisée par l'employeur.

L'heure à laquelle le salarié est convoqué pour cet entretien doit être fixée pendant l'horaire de travail.

Au cours de l'entretien susmentionné, l'employeur, ou son représentant, est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-1 du livre 1er du code du travail, la lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, notifiant le licenciement ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien mentionné ci-dessus.

La lettre recommandée de notification du licenciement peut rappeler au salarié les causes réelles et sérieuses de son licenciement, ou lui indiquer qu'il a la possibilité, en vertu de l'article L. 122-14-2 du livre 1er du code du travail, de demander que l'employeur lui fasse connaître par écrit les causes réelles et sérieuses du licenciement.

Dans ce dernier cas, la lettre doit préciser que cette demande doit être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle le salarié quitte effectivement son emploi.

Lorsque cette demande est ainsi formulée par le salarié, l'employeur doit lui répondre, par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, expédiée au plus tard dix jours après la présentation de la demande du salarié.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Départ à la retraite

Article G-50-Bis

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 35 du 15-2-2006 art. 1 en vigueur le lendemain de l'extension BOCC 2006-11 étendu par arrêté du 24-10-2006 JORF 4-11-2006.

I. - Régime de droit commun

Compte tenu de la fixation à 65 ans de l'âge normal de la retraite par les régimes complémentaires, le départ volontaire à la retraite du salarié âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite par l'employeur du salarié âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail, le départ à la retraite, décidé par le salarié ou par l'employeur, à partir de l'âge de 65 ans, ouvre droit pour le salarié, selon le cas, soit à une indemnité de départ volontaire à la retraite, soit à une indemnité de mise à la retraite, dont les montants respectifs sont fixés par l'annexe à la présente convention collective dont relève l'intéressé.

L'indemnité de départ volontaire à la retraite sera également versée aux salariés qui, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire, partiront à la retraite, de leur initiative, soit entre 60 et 65 ans, soit, s'ils en remplissent les conditions, à partir de l'un des âges - inférieurs à 60 ans - prévus par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale.

II. - Mise à la retraite par l'employeur du salarié âgé de moins de 65 ans

Lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qu'il peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui sur la tranche A et le cas échéant sur la tranche B des rémunérations, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, soit du salarié qui a atteint l'âge minimum fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, soit du salarié pour lequel cet âge minimum est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du même code, ne constitue pas un licenciement, à condition que cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des quatre dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper une fonction dans l'entreprise ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet.

Le contrat d'apprentissage ou le contrat de professionnalisation ou le contrat de travail à durée indéterminée, visé à l'alinéa précédent, doit être conclu dans un délai de 8 mois avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier de la conclusion du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation ou du contrat à durée indéterminée, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite.

L'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 65 ans portera une attention particulière, lors d'un entretien, aux charges de familles supportées par l'intéressé.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent article, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite dont le montant est fixé par l'annexe à la présente convention collective dont relève l'intéressé (1).

Sécurité de l'emploi

Article G-51

En vigueur étendu

a) En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires décident d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi des industries nautiques.

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

c) La commission paritaire nationale a pour tâche de :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, publics et privés, existants pour les différents niveaux de qualification, et rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- examiner, en cas de licenciement collectif, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation. Un rapport doit être établi, au moins annuellement, sur la situation de l'emploi et son évolution.

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

e) L'organisation patronale assume la charge du secrétariat de la commission et les frais de réunion de ses membres. Par frais de réunion, on entend frais de déplacement, frais de séjour et perte de salaire éventuelle, selon accord intervenu à ce sujet entre les parties.

f) La commission paritaire de l'emploi doit prendre toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels que l'Agence nationale pour l'emploi, l'A.F.P.A., l'Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.), l'U.N.E.D.I.C. et les A.S.S.E.D.I.C. Elle échange avec eux les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont ils peuvent disposer ou avoir besoin.

Indemnisation du chômage partiel

Article G-52

En vigueur étendu

Les conditions d'attribution des allocations complémentaires de chômage partiel et le montant de l'indemnisation sont fixés par l'accord interprofessionnel national du 21 février 1968, agréé par arrêté ministériel du 14 mai 1968 et par ses avenants successifs.

Les indemnités de chômage partiel sont prises en considération pour le calcul de l'indemnité de congé payé, tant pour ce qui concerne le 12e de la rémunération globale des douze mois de la période de référence que pour ce qui concerne le maintien de la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait continué de travailler durant la période de congé.

Licenciement collectif (1)

Article G-53 (1)

En vigueur étendu

L'employeur, qui est contraint de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel, doit se conformer aux dispositions des articles L. 321-3 à L. 321-10, R. 321-8 du code du travail d'une part, et de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié et complété par l'avenant du 21 novembre 1974, accord auquel les parties contractantes déclarent adhérer, et qui est repris en annexe, d'autre part.

(1) Article étendu sous réserve de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Ancienneté

Article G-54

En vigueur étendu

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

1° Sont considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu en accord avec l'employeur ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention, lorsque le transfert a eu lieu sur les instructions du premier employeur, et avec l'accord du second, et qu'il n'a pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;
- le temps de mobilisation, et plus généralement les interruptions pour faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre 1er de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1er de ladite ordonnance ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- le temps du service national obligatoire, sous réserve que le salarié ait au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, au moment de son départ au service national, et qu'il soit réintégré dans l'entreprise sur sa demande, dans les conditions prévues à l'article L. 122-18 du code du travail ;
- les interruptions pour congés payés annuels, ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- les interruptions pour maladie, pour accident ou maternité, sans rupture du contrat de travail ;
- les périodes de chômage lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu ;
- les interruptions pour congés d'éducation ouvrière (article L. 451-1 du code du travail), congés de formation professionnelle continue (article L. 930-1) du code du travail, congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (article L. 225-1 du code du travail).

2° Les différentes périodes successives passées dans l'entreprise sont cumulées pour déterminer l'ancienneté, lorsque le contrat de travail a été rompu pour les causes suivantes :

- service national obligatoire, lorsque l'intéressé ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 1°, mais sous réserve qu'il soit réintégré dans l'entreprise, sur sa demande, dans les conditions prévues à l'article L. 122-18 du code du travail ;
- licenciement, sauf cas de faute grave ou insuffisance professionnelle ;
- maladie, lorsqu'elle a occasionné une rupture du contrat de travail ;
- repos facultatif de maternité, sous réserve que l'intéressée ait été réintégré dans l'entreprise sur sa demande en conformité de l'article G-79 ;
- départ volontaire du salarié provoqué par une circonstance familiale, telle que la nécessité de suivre le conjoint dans un autre lieu de travail, un congé pour élever un enfant.

Modification des conditions de travail

Article G-55

Le salarié qui, temporairement, mais pendant une période continue supérieure à quatre semaines, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne bénéficie, proportionnellement au temps passé, du salaire minimum de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

Le salarié qui exécute exceptionnellement, sur ordre de la direction, soit en renfort, soit pour un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification, conserve la garantie de son salaire effectif habituel.

Tout salarié occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs catégories professionnelles bénéficie des salaires et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée.

Modification du contrat de travail

Article G-56

En vigueur étendu

1° Si, pour des raisons tenant soit à l'organisation technique de l'entreprise, soit à la modification de sa situation juridique ou économique, l'employeur est conduit à proposer à un salarié une modification essentielle de son contrat de travail, cette modification, si le salarié l'accepte, ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalente à la période de délai congé.

Dans le cas où le salarié refuserait cette modification et préférerait quitter l'entreprise, la rupture du contrat de travail serait considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant tenu dès lors d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente convention en cas de licenciement (1).

2° Si un salarié est devenu inapte à remplir normalement la tâche qui lui est confiée, l'employeur peut lui proposer une rétrogradation de poste entraînant une modification de son contrat de travail.

Dans ce cas, l'intéressé doit faire connaître, dans un délai de deux semaines, s'il accepte ou refuse le nouveau poste qui lui a été confié.

Si le salarié refuse cette modification de son contrat de travail, la rupture de ce contrat est considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant alors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente convention en cas de licenciement (1).

Si l'intéressé refuse le nouveau poste, alors que l'inaptitude à l'emploi précédemment occupé a un caractère médical, l'employeur prend acte de la rupture du contrat de travail résultant de cette situation, sauf si cette inaptitude résulte d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

Si l'intéressé accepte le changement de poste, il continuera à être payé au salaire qu'il avait précédemment, pendant une durée de un mois.

A l'expiration de ce mois, l'intéressé bénéficie, en plus du salaire du nouveau poste occupé, d'une indemnité spéciale de déclassement s'il remplit les conditions suivantes :

- être âgé de 50 ans révolus ;
- avoir 20 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- avoir 5 ans d'activité dans la classification.

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

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

3° Si la modification du contrat de travail, entraînant un déclassement du salarié, intervient à l'occasion, ou pour éviter un licenciement pour motif économique, il est fait application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié et complété par l'avenant du 21 novembre 1974 (2).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Suspension du contrat de travail

Généralités

Article G-57

En vigueur étendu

Toute absence doit donner lieu, de la part du salarié, à une notification écrite adressée à l'employeur dans les deux jours, sauf cas de force majeure.

Dans le cas d'absences prévisibles, le salarié doit en aviser au préalable son employeur, et en donner le motif.

La durée des absences dues à un cas fortuit dûment constaté, tel que : incendie du domicile, décès, d'accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, doit être en rapport avec les événements qui les ont motivées.

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

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

Sous réserve de l'observation des principes ci-dessus, les absences ne constituent pas une rupture du contrat de travail, sans préjudice des dispositions de l'article G-58 ci-après.

Par contre, toute absence non justifiée, ou non notifiée dans les conditions fixées ci-dessus, permet à l'employeur de constater la rupture du contrat de travail, la constatation devant être, à peine de nullité, notifiée à l'intéressé (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Absences pour maladie ou accident

Article G-58

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions des articles L. 122-32-1 à L. 122-32-11 concernant les salariés victimes d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, les absences pour maladie ou accident ne sont pas une cause de rupture de contrat de travail, dès lors qu'elles ont donné lieu aux informations et justifications prévues à l'article G-57.

Cependant, si la prolongation de l'absence impose le remplacement du salarié malade ou accidenté, les dispositions suivantes sont applicables :

1° Si l'absence intervient avant que le salarié ait un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée de la nécessité dans laquelle il se trouve de pourvoir à son remplacement.

Le salarié est considéré alors comme licencié par l'employeur (1).

Il bénéficie, pendant les douze mois qui suivent sa guérison attestée par certificat médical, d'une priorité de réemploi pour tout poste qui lui conviendrait, devenu disponible.

2° Si l'absence intervient après que le salarié ait un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur qui a dû procéder au remplacement du salarié doit le reprendre, au terme de son absence, si celle-ci n'est pas supérieure à six mois au cours d'une période de douze mois successifs, et pour une même cause.

L'employeur doit informer par écrit le remplacement du caractère provisoire de son engagement, du fait qu'il occupe l'emploi du salarié malade ou accidenté.

Le salarié dont le contrat est résilié par l'employeur pour cause de maladie ou d'accident, à l'issue des périodes définies ci-dessus, bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant les douze mois qui suivent la date de sa guérison attestée par certificat médical.

(1) Étendu sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Réembauchage après le service national

Article G-59

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-18 du code du travail, le jeune salarié employé dans l'entreprise au moment de son appel sous les drapeaux, est réintégré dans son emploi, dès son retour du service national. L'intéressé doit, au plus tard, dans le mois qui suit sa libération, faire connaître à l'employeur son intention de reprendre son emploi quinze jours avant la date de reprise du travail.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Absences pour enfants malades (1)

Article G-60 (1)

En vigueur étendu

Tout salarié féminin bénéficie d'une autorisation d'absence, sans traitement, ne devant pas excéder deux mois, pour soigner l'un de ses enfants gravement malade.

La nécessité du congé résulte d'une justification médicale.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 19 de la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Congé pour la création d'entreprise et congé sabbatique

Article G-60-Bis

En vigueur étendu

1° Tout salarié qui justifie, à la date du départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, a droit à un congé non rémunéré d'une durée d'un an, pouvant être renouvelé une autre année, pour créer ou reprendre une entreprise.

2° Tout salarié a également droit à un congé sabbatique non rémunéré, d'une durée minimale de six mois, et d'une durée maximale de onze mois.

Ce droit n'est ouvert qu'au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, ainsi que de six années d'activité professionnelle, et qui n'a pas bénéficié, au cours des six années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour la création d'entreprise, ou d'un congé de formation d'au moins six mois.

3° Pendant les congés visés au présent article, le contrat de travail du salarié est suspendu.

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

4° Les conditions et modalités d'octroi du congé pour la création d'entreprise et du congé sabbatique sont précisées par les articles L. 122-32-12 à L. 122-32-28 du code du travail.

Durée du travail - Heures supplémentaires.

Modalités d'exécution et de rémunération

Article G-61

En vigueur étendu

1° La durée hebdomadaire légale du travail est de trente-neuf heures de travail effectif.

2° Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans les conditions légales et réglementaires. Elles entraînent une majoration du salaire effectif de :

- 25 % du salaire horaire pour les heures effectuées au-delà de la 39e heure et jusqu'à la 47e heure de travail effectif.

- 50 % du salaire horaire au-delà de la 47e heure de travail effectif.

Le salaire effectif comprend le salaire individuel de base, auquel s'ajoutent éventuellement les primes inhérentes au travail, telles que primes de production, de rendement (travail aux pièces, etc.), à l'exclusion de celles qui sont attribuées en fonction des résultats globaux de l'entreprise, ou d'un service, ou d'un département de l'entreprise.

Il n'y a pas lieu de tenir compte non plus des indemnités qui correspondent à des remboursements de frais professionnels.

L'horaire hebdomadaire pour l'appréciation des heures supplémentaires comprend les heures de travail effectuées du lundi matin au lundi suivant à la première embauche.

Modification des horaires de travail

Article G-62

En vigueur étendu

a) Horaire collectif.

Les salariés sont informés au moins deux semaines à l'avance des changements d'horaire collectif.

b) Circonstances ou travaux exceptionnels ou temporaires.

Toutefois, afin de tenir compte des conditions particulières de fonctionnement des entreprises visées par la présente convention, l'horaire habituel de travail peut être modifié rapidement après consultation, par l'employeur, des représentants du personnel de l'établissement concerné, pour faire face aux circonstances ou travaux exceptionnels, ou temporaires.

c) Publicité.

Les horaires de travail modifiés doivent être affichés dans les locaux de travail, et communiqués à l'inspecteur du travail comme le prévoit la réglementation en vigueur.

Arrêts imprévus de travail

Article G-63

En vigueur étendu

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

Dans le cas où un événement imprévisible empêche la prise du travail à l'heure normale, ou conduit au cours de la journée à un arrêt, le salarié qui ne peut être affecté à un autre emploi dans l'entreprise reçoit, en remboursement des frais occasionnés par son déplacement, une indemnité égale au nombre d'heures de travail restant à exécuter dans la journée, sans que cette indemnité, calculée sur la base du salaire minimum de sa catégorie, puisse excéder quatre heures.

Si l'arrêt s'étend au-delà de la journée, la direction peut suspendre le contrat de travail pendant toute la durée de l'interruption, à moins que, si la chose est possible, le personnel accepte de participer à l'exécution des travaux ressortissant ou non à sa classification habituelle, mais, en pareil cas, au salaire de cet emploi.

Repos compensateur

Article G-64

En vigueur étendu

Dans les entreprises occupant plus de dix salariés, les heures supplémentaires de travail, ouvrant droit aux majorations légales de 25 % et 50 % et qui sont effectivement travaillées, ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

Sauf accord exprès de l'employeur, ce repos compensateur ne peut être accolé au congé payé annuel, que celui-ci soit pris en une ou plusieurs fois.
Les autres modalités d'octroi et d'indemnisation de ce repos compensateur sont celles fixées par les articles D. 212-5 à D. 212-11 du Code du travail.

Heures de récupération

Article G-65

En vigueur étendu

La récupération des heures de travail collectivement perdues pourra intervenir sous réserve de l'observation par le chef d'entreprise des dispositions légales et réglementaires dont les principes essentiels sont rappelés ci-après :

1° Ne sont récupérées que les heures perdues au-dessous de 39 heures, par suite d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, ainsi que celles perdues par suite de chômage d'un jour ouvrable compris entre un jour férié et une journée de repos hebdomadaire.

Les heures perdues ne peuvent être récupérées que dans les douze mois précédant ou suivant leur perte. Sauf dispositions plus larges des décrets d'application, elles ne peuvent augmenter la durée générale du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine.

L'inspecteur du travail est préalablement informé par le chef d'établissement des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération. Toutefois, en cas d'interruption par suite d'événement imprévu, l'information sera concomitante. Aucun licenciement pour manque de travail ne peut intervenir dans le mois qui suit la période de récupération.

2° Les heures supplémentaires non exécutées au cours d'une semaine donnée, qui sont effectuées au cours d'une ou plusieurs semaines suivantes, supportent les majorations prévues à l'article G-61-2° de la convention, dans le cadre de l'horaire de la semaine où elles sont effectuées.

Travail exceptionnel du dimanche, des jours fériés et de nuit

Article G-66

En vigueur étendu

Tout travail exceptionnel le dimanche ou jour férié donne droit à une majoration de 100 % du salaire horaire effectif, cette majoration incluant, le cas échéant, toutes celles dues au titre des heures supplémentaires.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Des conditions particulières sont appliquées à l'ensemble des salariés participant à des expositions, des salons, ou à des manifestations professionnelles. Ces conditions font l'objet d'avenants à la présente convention, ou d'accords particuliers au niveau des entreprises.

Congés payés annuels

Durée des congés payés

Article G-67

En vigueur étendu

Le salarié qui, au cours de la période légale de référence (1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), justifie avoir été occupé chez un même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à un congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Sont considérés comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- a) Les périodes de congés payés, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail, le repos légal des femmes en couches et les périodes, d'une durée ininterrompue, et limitée à un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat du travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle.
- b) Les absences pour maladie ou accident, dans la limite de durée fixée pour l'indemnisation de ces absences par les annexes à la présente convention, sans que cette limite puisse être inférieure à deux mois,
- c) Les absences pour période militaire de réserve obligatoire ; les périodes de chômage partiel ; les absences intervenues dans les conditions légales et réglementaires pour congé d'éducation ouvrière, ou de formation professionnelle continue, ou congés de formation de cadres et d'animateurs de mouvements de jeunesse,
- d) Les congés de courte durée prévus par la présente convention, et accordés au cours de la période de référence, ainsi que les absences visées par l'article G-7, § 2.

Les congés des salariés immigrés peuvent faire l'objet d'accords particuliers au sein de chaque entreprise.

Sont considérés comme ouvrables, pour la détermination du congé payé, tous les jours qui ne sont pas fériés, ou consacrés au repos hebdomadaire légal, que ces jours ouvrables soient, ou non, des jours habituellement travaillés dans l'entreprise.

Congés supplémentaires des mères de famille

Article G-68

En vigueur étendu

Les salariées mères de famille, âgées de moins de vingt-deux ans au 30 avril de l'année où est pris le congé, ont droit à deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, ou à un seul jour si la durée du congé normal n'excède pas six jours ouvrables.

Est considéré comme enfant à charge celui qui vit au foyer de sa mère, et qui est âgé de moins de seize ans au 30 avril de l'année en cours.

Congés supplémentaires d'ancienneté

Article G-69

En vigueur étendu

La durée du congé normal est augmentée de :

- un jour ouvrable pour les salariés ayant vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux jours ouvrables pour les salariés ayant vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quatre jours ouvrables pour les salariés ayant trente ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ces congés supplémentaires ne peuvent être accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur pour qu'il en soit ainsi.

Par ailleurs, l'employeur et le bénéficiaire du congé supplémentaire peuvent convenir que celui-ci peut ne pas être effectivement pris, mais donne lieu, dans ce cas, au paiement d'une indemnité compensatrice correspondante.

Congé des jeunes travailleurs (1)

Article G-70 (1)

En vigueur étendu

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de vingt-deux ans au 30 avril de l'année où est pris le

congé, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de vingt-quatre jours ouvrables. Ils ne peuvent cependant exiger aucune indemnité pour les journées de congé dont ils réclament le bénéfice, en sus de celles qu'ils ont acquises en raison du travail effectivement accompli au cours de la période de référence.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.223-3 (alinéa 2) du code du travail (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Modalités d'octroi du congé payé

Article G-71

En vigueur étendu

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

Toutefois, deux semaines au moins de congés annuels doivent être prises entre le 1er mai et le 31 octobre.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

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

a) Fermeture de l'établissement :

La direction consulte préalablement le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur la date de fermeture. Elle s'efforce de concilier les nécessités de la marche de l'établissement avec les désirs du personnel.

Si la fermeture est partielle, elle doit intervenir avec l'avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de ceux-ci, avec l'agrément des salariés (1).

Cette fermeture, dont la date est portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1er avril, doit comporter au moins deux semaines dans la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre.

Pendant cette fermeture, le chef d'entreprise s'efforce d'occuper les salariés dont le congé acquis à la date du départ en congé est inférieur à la durée de la fermeture de l'établissement.

En cas d'impossibilité, lesdits salariés bénéficient des dispositions réglementaires sur le chômage partiel.

b) Congés par roulement :

Le congé payé peut être accordé par roulement individuel ou par service.

L'ordre des départs en congé est déterminé par l'employeur, après avis des délégués du personnel, et compte tenu :

- de la situation de famille des bénéficiaires, et notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public ;

- de l'ancienneté dans l'entreprise.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.223-8 du code du travail (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Fractionnement du congé payé

Article G-72

En vigueur étendu

Le congé principal, c'est-à-dire ne comprenant pas les congés supplémentaires prévus aux articles G-68 et G-69, comprend deux parties :

a) La première, d'une durée de vingt-quatre jours ouvrables au plus, ne peut être fractionnée qu'avec l'accord de l'employeur et du salarié.

Lorsque ce fractionnement a lieu et que, à la demande de l'employeur, une partie est prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il est attribué deux jours de congés supplémentaires si le congé pris hors de ladite période est au moins égal à six jours ouvrables et un jour supplémentaire si le congé est compris entre trois et cinq jours ouvrables.

b) La seconde, qui correspond à la durée du congé, excédant les vingt-quatre jours ouvrables. Elle est, de droit, distincte de la première et ne peut, en aucun cas, donner lieu aux jours supplémentaires prévus pour congés payés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Indemnité de congés payés

Article G-73

En vigueur étendu

L'indemnité de congés payés est égale :

- soit au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence 1er juin-31 mai à l'exception des primes et gratifications allouées sans réduction au titre de l'absence pour congé (treizième mois par exemple) ; les absences assimilées à du temps de travail effectif, et définies à l'article G-67, devant alors donner lieu à reconstitution éventuelle du salaire qui aurait été perçu durant ces absences ;

- soit à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la durée de son congé, référence étant alors faite à la période de paie précédant immédiatement le départ en congé.

C'est le montant le plus favorable au salarié qui doit être retenu.

L'indemnité due au titre des congés supplémentaires est calculée au prorata de celle versée au titre du congé normal, lorsque c'est la règle du dixième qui a été retenue.

Indemnité compensatrice de congés payés

Article G-74

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Congés payés et maladie

Article G-75

En vigueur étendu

Le salarié absent pour maladie, ou accident, à la date prévue pour son départ en congé, ou dont le congé est interrompu pour une telle cause, perçoit à son retour de maladie, s'il a lieu après le 31 octobre, une indemnité compensatrice pour les jours de congés payés dont il n'a pu bénéficier. Ceci sans préjudice de son droit aux indemnités journalières éventuellement versées par la sécurité sociale.

Cette indemnité compensatrice de congés payés ne peut se cumuler avec les indemnités complémentaires de celles de la sécurité sociale, versées par l'employeur en cas d'arrêt pour maladie ou accident, et suivant les dispositions figurant aux annexes à la présente convention.

Si la reprise du travail intervient avant le 31 octobre, le salarié peut prendre les jours de congé payé dont il n'a pu effectivement bénéficier, dans des conditions de dates de départ, et de retour, qui doivent être fixées en accord avec l'employeur.

Toutefois, avec l'accord de son employeur, il peut demander, au lieu et place de ce congé effectif, à percevoir l'indemnité compensatrice correspondant aux jours de congé non effectivement pris, cette indemnité étant attribuée dans les conditions mentionnées ci-dessus.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article G-76

En vigueur étendu

Sans préjudice du congé légal de trois jours accordé à l'occasion d'une naissance, ou de l'adoption d'un enfant, tout salarié a droit, sur justification, et à l'occasion de certains événements familiaux, à un congé exceptionnel de :

- quatre jours pour son mariage ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- trois jours en cas de décès du conjoint ou d'un enfant ;
- deux jours en cas de décès des parents ;
- un jour en cas de décès des frère ou soeur, beau-frère, belle-soeur, beaux-parents ou grands-parents.

En outre, il est accordé au salarié ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise :

- trois jours pour la présélection militaire en vue de l'exécution du service national.

Les jours d'absence susvisés 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.

Conditions de travail

Utilisation d'un véhicule personnel

Article G-77

En vigueur étendu

Les salariés qui acceptent d'utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du travail, à la demande de leur employeur, sont remboursés de tous frais occasionnés par cette utilisation.

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

Les salariés qui utilisent habituellement leur véhicule personnel pour les besoins du travail doivent justifier de la souscription d'une police d'assurance ' affaire ' garantissant d'une manière illimitée leur responsabilité personnelle aux termes des articles 1382, 1383, 1384 du code civil, ainsi que la responsabilité de l'employeur, y compris le cas où celle-ci est engagée vis-à-vis des personnes transportées. Les polices devront, en outre, comprendre l'assurance contentieux-défense recours.

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

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

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

Conditions particulières du travail des jeunes et des femmes

Article G-78

En vigueur étendu

Les conditions particulières du travail des jeunes et des femmes sont réglées conformément à la loi.

Toutes dispositions doivent être prises pour éviter le surmenage des jeunes et des femmes à l'occasion de leur travail.

Lors de la visite médicale d'embauche d'un jeune ou d'une femme, le médecin doit avoir connaissance des caractéristiques détaillées du poste de travail afin de pouvoir arrêter plus sûrement ses conclusions sur les aptitudes du candidat.

L'employeur, avec la collaboration du comité d'hygiène et de sécurité, ou, à défaut, des délégués du personnel, établit la nomenclature des postes de travail de l'entreprise interdits aux jeunes et aux femmes, compte tenu de l'avis exprimé par le médecin du travail et des dispositions légales. Cette nomenclature est remise au médecin du travail.

Maternité et adoption

Article G-79

En vigueur étendu

I. - L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve des dispositions du paragraphe II ci-après, prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est, en conséquence, interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

La femme candidate à un emploi, ou salariée, n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

II. - Les dispositions du paragraphe I ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé, médicalement constaté, l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi, et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé, ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse, et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de grossesse.

III. - Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée :

- lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée ;
- pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26 du code du travail (voir § V ci-après) ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions du paragraphe IV ci-après, il peut résilier le contrat de travail s'il justifie :

- d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse ;
- ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, ou à l'adoption de maintenir ledit contrat.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de huit jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'oeuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

IV. - La résiliation du contrat de travail, par l'employeur, pour quelque motif que ce soit, ne peut prendre effet, ou être signifiée, pendant la période de suspension prévue au paragraphe V ci-après.

V. - La salariée a droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement, et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même, ou le ménage, assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle la salariée peut suspendre le contrat de travail postérieurement à l'accouchement est prolongée de deux semaines ; si, du fait de ces naissances, le nombre d'enfants à charge ou le nombre d'enfants nés viables mis au monde par la salariée passe de moins de deux à trois ou plus, cette période est de vingt-deux semaines.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize, des dix-huit, des vingt-six ou des vingt-huit semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement, et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La salariée à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, douze semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est portée à dix-huit semaines, vingt semaines en cas d'adoptions multiples, si l'adoption a pour effet de porter à trois, ou plus, le nombre d'enfants dont la salariée, ou le ménage, assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale.

Toutefois, lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à celui qui bénéficie des dispositions de l'article L. 298-3 du code de la sécurité sociale.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence, et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Dans le cas où, pendant sa grossesse, la femme a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1 elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

VI. - Pour élever son enfant, la salariée peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité, ou d'adoption, prévu au paragraphe V ci-dessus, ou le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenue de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture. Elle peut, dans les douze mois suivant la rupture de son contrat solliciter dans les mêmes formes son réembauchage :

l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre, et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

VII. - Les femmes salariées en état de grossesse apparente peuvent quitter le travail sans délai congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

VIII. - A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes sont autorisées à sortir dix minutes avant le reste du personnel.

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires auxquelles les femmes ne peuvent se rendre en dehors des heures de travail, est rémunéré sur la base du salaire minimum garanti du poste de l'intéressée, dans la limite d'une heure par consultation.

IX. - Pendant la période de deux ans (1) qui suit l'expiration d'un congé de maternité, ou d'adoption, prévu par l'article L. 122-26 du code du travail, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a le droit, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail à la moitié de celle qui est applicable à l'établissement.

Les droits susvisés s'exercent dans les conditions et suivant les modalités précisées par les articles L. 122-28-1 à L. 122-28-5 du code du travail.

Le droit au congé parental peut être ouvert au père salarié qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce, ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Hygiène et sécurité

Article G-80

En vigueur étendu

1° Les employeurs s'engagent à :

- respecter les dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité ;

- faciliter la constitution et le bon fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les conditions fixées par les articles L. 236-1, R. 236-1 à R. 236-14 du code du travail, qui prévoient la mise en place de tels comités dans les établissements dont l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Dans les établissements non assujettis à la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel sont chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel, pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité et les conditions de travail dans l'enceinte de l'établissement.

Ils peuvent, à l'occasion de la présence du médecin du travail dans l'établissement, demander au chef d'établissement la tenue d'une des réunions mensuelles légales ayant à l'ordre du jour l'examen des questions se rapportant à l'hygiène et la sécurité des travailleurs, avec la présence dudit médecin du travail.

Dans les établissements occupant habituellement plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale signataire de la présente convention, a la faculté de désigner, parmi le personnel, un représentant assistant, avec voix consultative, aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, chaque fois qu'elle ne peut participer à l'activité de ce dernier par au moins l'un des membres élus en application des articles L. 236-5 et R. 236-1 du code du travail, qui déterminent les modalités de désignation des représentants du personnel dans chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

2° Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition, et à observer les recommandations qui leur sont faites.

Apprentissage et formation professionnelle continue Conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées

Article G-81

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle continue sont celles résultant des lois et règlements en vigueur, ainsi que des accords nationaux interprofessionnels conclus dans ces domaines.

Il en est de même pour les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées.

Missions de la CPPNI

Article G-82

En vigueur étendu

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

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance. À ce titre, la CPPNI peut décider de mettre en place des groupes de travail paritaires dont elle définit la composition et les modalités de travail.

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

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, aménagement et répartition des horaires, en matière de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés ainsi qu'en matière de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. (1)

Ces accords seront transmis, soit à l'adresse postale de la fédération des industries nautiques, port de Javel-Haut, 75015 Paris, soit à l'adresse électronique cppni@fin.fr. Ils seront communiqués aux organisations syndicales de salariés par voie électronique ;

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

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

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

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

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

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

(1) Tired étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Dépôt de la convention

Article G-83

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention (clauses générales, annexes et avenants) sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-8 du livre 1er du code du travail (1) (2).

Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes.

(1) Mots exclus de l'extension par arrêté du 1er juin 1988 (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.132-10 du code du travail (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Adhésion à la convention

Article G-84

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-9 du livre 1er du code du travail, toute organisation syndicale qui n'est pas partie au présent accord peut y adhérer ultérieurement. L'adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de l'accord a été effectué.

Extension de la convention

Article G-85

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 133-10 du livre 1er du code du travail, les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère du travail et de la participation que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires par arrêté pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de ladite convention.

Annexe I ouvriers Convention collective nationale du 31 mars 1979

Domaine d'application

Article O-1

En vigueur étendu

La présente annexe détermine les conditions particulières de travail et de rémunération des 'Ouvriers'. Elle comprend en outre les classifications professionnelles de cette catégorie de salariés.

Essai - Période d'essai

Article O-2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Salaires minima

Article O-3

En vigueur étendu

Le salaire mensuel minimal pour le travail au temps est celui résultant des dispositions de l'article G-44.

Pour l'appréciation du salaire minimal, il n'est pas tenu compte :

- des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;

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

Salaires minima des jeunes ouvriers

Article O-4

En vigueur étendu

1° La rémunération accordée aux jeunes ouvriers exécutant des travaux confiés habituellement à des adultes est établie en fonction du travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes en qualité et en quantité.

2° Sous réserve des dispositions ci-dessus, les salaires des jeunes ouvriers sans contrat d'apprentissage, de moins de dix-huit ans, sont calculés en pourcentage des salaires de leur catégorie, les abattements étant les suivants :

16 à 17 ans :

- à l'embauchage 15 % - de six mois à un an de pratique professionnelle : 10 %

17 à 18 ans :

- à l'embauchage 10 % - de six mois à un an de pratique professionnelle : 5 %

3° (1) Ces abattements sont supprimés pour les jeunes salariés justifiant d'un an de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Ils sont également supprimés, trois mois après l'embauche, dans le cas des jeunes salariés occupant des emplois classés dans une catégorie égale ou inférieure à la catégorie E.

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article R.141-1 du code du travail (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Rémunération mensuelle

Article O-5

En vigueur étendu

La rémunération des ouvriers est mensuelle et doit être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale de ces jours entre les douze mois de l'année.

La rémunération mensuelle réelle, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, est calculée en considérant un forfait mensuel de 169 heures 65/100.

Ces rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. De même, les heures non travaillées peuvent donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime, ou au rendement.

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

Prime d'ancienneté

Article O-6

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Maladie et accident

Article O-7

En vigueur étendu

Les absences pour maladie, ou accident, dûment justifiées par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, sont indemnisées dans les conditions définies ci-après :

1° L'indemnisation prend effet dès que l'intéressé a un an d'ancienneté dans l'entreprise ;

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

2° La maladie, ou l'accident, ayant provoqué un arrêt de travail d'une durée supérieure à trois jours, doit être pris en charge par la sécurité sociale, et doit donner lieu au paiement, par celle-ci, des indemnités journalières.

3° Le salarié doit être soigné sur le territoire français, ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne. Cette disposition ne s'applique toutefois pas aux salariés en déplacement professionnel, ou en mission, dans un pays étranger.

4° L'indemnisation est déterminée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait normalement travaillé pendant la période indemnisée, à l'exception des éléments de cette rémunération ayant un caractère de remboursement de frais.

Toutefois, si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail doit être augmenté, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

5° L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

6° L'indemnisation est assurée dans les conditions ci-après :

- pendant trente jours, à raison de 90 % de la rémunération brute définie au paragraphe 4° ci-dessus. ;

- pendant les trente jours suivants, à raison des deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de dix jours, par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise au paragraphe 1°, sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

7° Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir :

- du premier jour de l'absence, si celle-ci est consécutive à une maladie professionnelle, ou à un accident du travail, qui ne soit pas un accident de trajet ;

- à compter du septième jour d'absence dans tous les autres cas.

8° L'indemnisation globale est réduite :

- du montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Lorsque ces indemnités sont réduites, du fait, par exemple, de l'hospitalisation, ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement ;

- du montant des indemnités de même nature versées par un régime complémentaire de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant aux

cotisations de l'employeur ;

- des indemnités pour pertes de salaires versées par les responsables des accidents ou leurs assurances.

Ces différentes indemnités doivent être déclarées à l'entreprise par l'intéressé.

En tout état de cause, les garanties susvisées ne doivent pas conduire le bénéficiaire, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles que définies ci-dessus, à percevoir, pour la période indemnisée à l'occasion de la maladie, ou d'un accident, une somme supérieure à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

9° Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie, ou accident, ont été indemnisés au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu du paragraphe 6°.

10° Par ailleurs, la durée de l'indemnisation est, en tout état de cause, limitée à celle du paragraphe 6°, par arrêt de travail provoqué par une même maladie ou accident.

Pour que deux ou plusieurs maladies soient considérées comme distinctes, et ouvrent pour l'ouvrier un nouveau droit à indemnisation, alors même que la période de douze mois successifs en cours est expirée, il faut que l'intéressé ait pu assurer ses fonctions sans interruption pendant trois mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt, successives ou non, sont considérées comme une seule et même maladie ou accident (1).

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas lorsque l'arrêt de travail est provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

11° En cas de maladie survenant :

- après la convocation par lettre recommandée à l'entretien préalable, lorsque celui-ci a lieu dans le cadre de la procédure de licenciement individuel ;
- après la première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement, en l'absence de la formalité précitée ;
- au cours du délai de préavis :

le salarié bénéficie des garanties d'indemnisation ci-dessus précisées, sans qu'elles puissent toutefois aller au-delà du terme du préavis.

12° Si la rupture du contrat de travail survient, du fait de l'employeur, alors que le salarié est en arrêt de travail ouvrant droit à l'indemnisation précitée, celle-ci est assurée jusqu'à l'expiration de ses droits pour l'arrêt en cours. Cette disposition n'exclut cependant pas la notification du licenciement dans les conditions légales, pendant l'arrêt du travail, et la rupture effective du contrat de travail au terme du préavis conventionnel.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art.7 de l'accord annexé) (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Jours fériés

Article O-8

En vigueur étendu

Les salariés concernés par la présente annexe, et qui ont terminé leur période d'essai, sont indemnisés par la perte de salaire résultant du chômage des jours fériés légaux suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël (certains de ces jours peuvent être remplacés par des jours fériés locaux).

L'indemnité allouée au salarié est calculée de la même manière que celle accordée au titre du chômage du 1er mai.

L'indemnisation n'est due que si le salarié a accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié, et la première journée de travail suivant ce jour. Elle est due également s'il n'a été absent que l'un des deux jours, et si son absence a été préalablement et dûment autorisée ou justifiée.

Outillage individuel

Article O-9

En vigueur étendu

L'outillage nécessaire, et approprié à la nature du travail, et à l'exercice de la profession est en principe, fourni par l'entreprise.

Toutefois, pour les corps de métiers dans lesquels il est d'usage que l'outillage soit la propriété du salarié, il est convenu que l'employeur assure le remplacement de l'outillage individuel spécifique aux travaux exécutés dans l'entreprise, en raison de l'usure normale résultant de ceux-ci.

Les modalités de mise à disposition, d'utilisation, et de restitution, de l'outillage fourni par l'employeur, sont précisées dans les règlements intérieurs des entreprises.

Travaux dangereux, sales ou insalubres

Article O-10

En vigueur étendu

Là où existent des nuisances particulières, tout doit être mis en oeuvre pour parvenir à la disparition des effets nocifs qu'elles présentent.

Les conditions d'utilisation de certains produits, qu'il s'agisse de produits déjà en usage, ou de produits nouveaux, posent des problèmes difficiles qui nécessitent un examen approfondi, afin de parvenir, malgré les obstacles, à une protection plus efficace des travailleurs.

Les chefs d'entreprise s'efforceront de recueillir toutes informations de nature à permettre la diminution et la suppression des risques encourus.

Pour tous les travaux qui, nonobstant les dispositions qui précèdent, et les impératifs de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité du travail, doivent nécessairement être effectués dans des conditions particulièrement dangereuses, insalubres ou salissantes, les employeurs doivent assurer aux salariés les fournitures en nature (chaussures de sécurité, vêtements spéciaux, masques individuels, etc.) leur garantissant l'exercice de leur activité professionnelle dans des conditions satisfaisantes d'hygiène et de sécurité.

Les entreprises doivent en outre pourvoir au remplacement des fournitures précitées, au fur et à mesure de leur usure normale, ou d'une détérioration accidentelle résultant de leur utilisation.

Les modalités de mise à disposition, utilisation, restitution des fournitures visées au présent article, sont déterminées après consultation de toutes les personnes intéressées dans chaque entreprise.

Dès à présent, il est précisé que l'employeur a le choix entre la mise à disposition directe des fournitures ou le versement d'une indemnité compensatrice versée à chaque travailleur concerné. Il est bien convenu que la mise à disposition de fournitures spécifiques ou le versement d'indemnités compensatrices est subordonné à l'existence des conditions de travail dangereuses, insalubres ou salissantes.

En conséquence, toute disparition de telles conditions entraîne la suppression desdites fournitures ou indemnités.

Nettoyage des machines

Article O-11

En vigueur étendu

Lorsque le nettoyage des machines n'est pas effectué par le personnel, ou service spécial, mais est assuré par les salariés travaillant sur ces machines, le temps passé à ce nettoyage doit être pris sur l'horaire habituel de travail et rémunéré comme tel.

Travail posté

Article O-12

En vigueur étendu

En dehors de l'horaire normal comportant deux demi-journées séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi, le travail peut s'effectuer dans l'ensemble, ou dans une partie de l'établissement :

- par poste en continu, c'est-à-dire avec des équipes successives de travailleurs fonctionnant par rotation vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés ;

- par poste en semi-continu, c'est-à-dire avec des équipes successives de travailleurs fonctionnant dans les mêmes conditions, mais avec arrêts journalier et hebdomadaire.

L'instauration, ou l'extension, du travail posté en continu, ou semi-continu, ne peut intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise, ou d'établissement, dans les conditions fixées par l'article L. 437-1 du code du travail ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que des délégués syndicaux.

Les parties contractantes constatent que, dans de nombreux cas, des impératifs techniques ont pour conséquence le maintien du travail posté en continu, ou semi-continu. Cependant, elles conviennent de conjuguer leurs efforts pour ne pas en développer l'usage mais, au contraire, tendre à le restreindre.

Dans le cas d'organisation du travail par poste, sans préjudice des prescriptions légales et réglementaires, et notamment du décret n° 77-816 du 30 juin 1977, les dispositions suivantes seront observées :

- un tableau nominatif des équipes, affiché sur le lieu de travail, est tenu constamment à jour pour faciliter le contrôle ;

- le changement de poste doit normalement s'effectuer chaque semaine ;

- les majorations prévues pour tout dépassement d'une durée hebdomadaire de trente-neuf heures sont applicables à cette répartition du travail.

D'autre part, si ces équipes sont amenées à travailler un jour férié, elles ont droit aux majorations prévues à l'article G-66 de la convention ou à un jour de repos compensateur.

Chaque salarié a droit :

1° A un repos d'une demi-heure destiné à lui permettre de prendre un casse-croûte : ce repos est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel ;

2° A une indemnité dite ' de panier ' de :

- 100 % du ' minimum garanti ' fixé par décision gouvernementale, en application de l'article L. 141-8 du code du travail, pour les postes de jour ;

- 150 % de ce même ' minimum garanti ' pour les postes de nuit ;

3° A une majoration d'inconfort égale à 15 % du salaire effectif, s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires pour :

- la totalité des heures du poste encadrant minuit, à condition que leur nombre soit au moins égal à six ;

- toutes les heures effectuées avant cinq heures et après vingt-deux heures, lorsque l'horaire habituel d'un poste les oblige à travailler avant, ou après, ces heures.

Pour apprécier si cette majoration est bien perçue par chaque intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans l'entreprise, soit sous forme de ' primes d'équipes ', soit sous une autre forme, que ces avantages soient ou non étalés sur deux ou trois postes.

Tout salarié ayant cinquante-cinq ans d'âge, ou ayant travaillé en poste continu ou semi-continu pendant vingt années, consécutives ou non, bénéficie, dans son entreprise, compte tenu de ses aptitudes professionnelles, d'une priorité d'emploi à un poste vacant non continu, avec la garantie du salaire afférent à sa classification antérieure.

Il est précisé que les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

Régime des petits déplacements

Article O-13

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article G-77 des clauses générales, pour tout travail effectué en dehors de l'atelier, ou du chantier, où l'ouvrier a été embauché, les dispositions suivantes sont applicables :

1. Indemnités des frais de transport.

A défaut d'utilisation d'un véhicule personnel du salarié, à la demande de l'employeur, et avec l'accord de l'intéressé, les frais de transport sont indemnisés sur la base des dépenses réelles résultant de l'utilisation d'un service public (S.N.C.F. 2e classe ou transports urbains).

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

2. Indemnisation du temps de déplacement.

a) Lorsque le déplacement s'effectue pendant l'horaire habituel de travail, le temps qu'il nécessite est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

b) Lorsque le temps nécessaire au salarié pour se rendre sur le lieu d'emploi temporaire se situe en dehors de l'horaire habituel de travail, la partie de ce temps qui excède celui nécessaire pour effectuer le déplacement du domicile au lieu d'embauche est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

3. Indemnisation des frais de repas.

Si l'éloignement du lieu d'emploi temporaire ne permet pas au salarié de venir prendre normalement ses repas à son domicile, son employeur lui rembourse les frais de restaurant qu'il a dû engager :

- soit sur présentation des notes justificatives ;

- soit sur la base d'une allocation forfaitaire si un accord intervient sur cette modalité entre les intéressés.

Régime des grands déplacements

Article O-14

En vigueur étendu

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

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

1. Indemnisation des frais de séjour.

Le travailleur en grand déplacement reçoit une indemnité permettant le remboursement intégral des frais de nourriture et de logement, sur la base de conditions convenables agréées par les parties.

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

L'ouvrier accidenté, ou malade, continue de percevoir des indemnités de séjour, jusqu'à ce que son rapatriement soit jugé médicalement possible.

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

2. Indemnisation des frais de voyage.

Les voyages s'effectuent dans les conditions suivantes :

- jusqu'à une distance de 200 kilomètres, un voyage aller et retour toutes les semaines ;

- de 201 à 400 kilomètres, un voyage aller et retour toutes les deux semaines ;

- au-delà de 400 kilomètres, un voyage toutes les quatre semaines.

Les frais de voyage sont remboursés suivant le tarif S.N.C.F. 2e classe, et comportent éventuellement les frais de transport des bagages de l'intéressé et de son outillage.

Si, pour des raisons de convenance personnelle, l'ouvrier n'effectue pas un voyage auquel il a droit, il doit percevoir le montant des frais de séjour calculés dans les conditions mentionnées au paragraphe 1.

A l'occasion des voyages périodiques prévus ci-dessus, le travailleur doit être autorisé à quitter son lieu de travail de façon à pouvoir passer un minimum de vingt-quatre heures à son domicile. La durée de ce séjour est portée à quarante-huit heures au minimum lorsque le travailleur est déplacé à plus de 400 kilomètres.

3. Indemnisation du temps de voyage.

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

A l'occasion des voyages périodiques, le temps nécessaire au trajet, depuis le départ du lieu de travail jusqu'au domicile de l'ouvrier, et de même au retour, est rémunéré au taux normal de salaire, sans majoration au titre d'heures supplémentaires, dans la mesure où il excède neuf heures, à l'aller comme au retour, et pour la partie excédentaire.

4. Dispositions diverses.

L'ouvrier est, en principe, prévenu du départ et de la durée probable du déplacement au moins quatre jours à l'avance.

En cas de naissance d'un enfant ou de décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe, le travailleur a droit à un voyage exceptionnel dans les mêmes conditions que pour un voyage périodique normal, la durée de l'absence autorisée devant lui permettre de passer un minimum de quarante-huit heures à son domicile, ceci sans préjudice des dispositions de l'article G-76. La durée de l'absence autorisée est portée à quatre jours lorsque le travailleur est déplacé à plus de 400 kilomètres.

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

Article O-14

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 2-6-1992

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

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

1. Indemnisation des frais de séjour.

Le travailleur en grand déplacement reçoit une indemnité permettant le remboursement intégral des frais de nourriture et de logement, sur la base de conditions convenables agréées par les parties.

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

L'ouvrier accidenté, ou malade, continue de percevoir des indemnités de séjour, jusqu'à ce que son rapatriement soit jugé médicalement possible.

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

2. Indemnisation des frais de voyage.

Les voyages s'effectuent dans les conditions suivantes :

- jusqu'à une distance de 200 kilomètres, un voyage aller et retour toutes les semaines ;

- de 201 à 400 kilomètres, un voyage aller et retour toutes les deux semaines ;

- au-delà de 400 kilomètres, un voyage toutes les quatre semaines.

Les frais de voyage sont remboursés suivant le tarif S.N.C.F. 2e classe, et comportent éventuellement les frais de transport des bagages de l'intéressé et de son outillage.

Si, pour des raisons de convenance personnelle, l'ouvrier n'effectue pas un voyage auquel il a droit, il doit percevoir le montant des frais de séjour calculés dans les conditions mentionnées au paragraphe 1.

A l'occasion des voyages périodiques prévus ci-dessus, le travailleur doit être autorisé à quitter son lieu de travail de façon à pouvoir passer un minimum de vingt-quatre heures à son domicile. La durée de ce séjour est portée à quarante-huit heures au minimum lorsque le travailleur est déplacé à plus de 400 kilomètres.

3. Indemnisation du temps de voyage.

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

A l'occasion des voyages périodiques, le temps nécessaire au trajet, depuis le départ du lieu de travail jusqu'au domicile de l'ouvrier, et de même au retour, est rémunéré au taux normal de salaire, sans majoration au titre d'heures supplémentaires ou récupéré, dans la mesure où il excède quatre heures à l'aller comme au retour et pour la partie excédentaire.

4. Dispositions diverses.

L'ouvrier est, en principe, prévenu du départ et de la durée probable du déplacement au moins quatre jours à l'avance.

En cas de naissance d'un enfant ou de décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe, le travailleur a droit à un voyage exceptionnel dans les mêmes conditions que pour un voyage périodique normal, la durée de l'absence autorisée devant lui permettre de passer un minimum de quarante-huit heures à son domicile, ceci sans préjudice des dispositions de l'article G-76. La durée de l'absence autorisée est portée à quatre jours lorsque le travailleur est déplacé à plus de 400 kilomètres.

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

Changement de résidence

Article O-15

En vigueur étendu

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur, et nécessitant un changement de résidence, l'employeur doit rembourser les frais assumés par l'ouvrier pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement porte sur les frais de déménagement, ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge avec lui. Ces frais sont, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par l'ouvrier du changement de résidence est considérée comme rupture du contrat de travail du fait de

l'employeur, et est réglée comme telle. Dans ce cas, à la demande de l'ouvrier, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Les conditions de rapatriement, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave de l'ouvrier ainsi déplacé, doivent être précisées lors de la mutation.

Délai-congé

Article O-16

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Article O-17

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-9 du code du travail (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Retraite

Article O-18

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 35 du 15-2-2006 art. 2 en vigueur le lendemain de l'extension BOCC 2006-11 étendu par arrêté du 24-10-2006 JORF 4-11-2006.

A. - Départ volontaire à la retraite du salarié

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

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

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

La mise à la retraite du salarié par l'employeur dans les conditions légales *et celles prévues à l'article G-50 bis de la présente convention collective (1)* ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, égale à :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté, s'il a une ancienneté au moins égale à 2 ans mais inférieure à 5 ans ;
- 1 mois de salaire, s'il a 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire, s'il a 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois 1/2 de salaire, s'il a 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire, s'il a 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois 1/2 de salaire, s'il a 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois 1/2 de salaire, s'il a 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois 1/2 de salaire, s'il a 35 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire, s'il a une ancienneté au moins égale à 40 ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est retenu sur les mêmes bases que celles définies, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, par la présente annexe.

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est définie à l'article G-54. Toutefois, cette ancienneté est diminuée, le cas échéant, de celle déjà prise en considération pour le calcul des indemnités de licenciement versées antérieurement par l'entreprise au même bénéficiaire.

Que ce soit en cas de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur, le préavis prévu par la présente annexe doit être respecté de part et d'autre.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé, notamment, dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 24 octobre 2006, art. 1er).

Annexe II employés, techniciens, agents de maîtrise Convention collective nationale du 31 mars 1979

Domaine d'application

Article E-1

En vigueur étendu

La présente annexe détermine les conditions particulières de travail des employés, techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention.

Période d'essai

Article E-2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Modalités de l'engagement

Article E-3

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Salaires minima

Article E-4

En vigueur étendu

Les salaires minima des ETAM sont déterminés dans les conditions précisées à l'article G-44.

Pour l'appréciation du salaire minimum mensuel garanti à chaque ETAM, il est tenu compte :

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

Salaires minima des jeunes employés

Article E-5

En vigueur étendu

1° La rémunération accordée aux jeunes employés exécutant des travaux confiés habituellement à des adultes est établie en fonction du travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes, en qualité et en quantité.

2° Sous réserve des dispositions ci-dessus, les salaires des jeunes employés sans contrat d'apprentissage, de moins de dix-huit ans, sont calculés en pourcentage des salaires des adultes de leur catégorie, les abattements étant les suivants :

16 à 17 ans :

- à l'embauchage 15 %
- de six mois à un an de pratique dans l'établissement 10 %

17 à 18 ans :

- à l'embauchage 10%
- de six mois à un an de pratique dans l'établissement 5 %

3° Ces abattements sont supprimés pour les jeunes salariés justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Ils sont également supprimés, trois mois après l'embauchage, dans le cas des jeunes salariés occupant des emplois affectés d'un échelon égal ou inférieur à l'échelon 4.

Promotion

Article E-6

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Prime d'ancienneté

Article E-7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Maternité

Article E-8

En vigueur étendu

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise sont indemnisées, dans les conditions précisées ci-après, pendant la durée du congé légal de maternité telle qu'elle résulte de l'article L. 122-26 du code du travail.

Pendant cette période, la salariée perçoit la différence entre la rémunération nette qu'elle aurait reçue si elle avait travaillé, et le montant des indemnités journalières versées tant par les organismes de sécurité sociale que par les régimes de prévoyance auxquels participe éventuellement l'employeur.

Toutefois, les indemnités versées par un tel régime de prévoyance ne sont prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux cotisations patronales.

L'ancienneté d'un an requise au présent article est appréciée au début de la période à laquelle la salariée a le droit de suspendre son contrat de travail avant la date présumée de l'accouchement.

Maladie ou accident

Article E-9

En vigueur étendu

Les absences pour maladie ou accident, dûment justifiées par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, sont indemnisées dans les conditions définies ci-après :

1° L'indemnisation prend effet dès que l'intéressé a un an d'ancienneté dans l'entreprise.

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

2° La maladie ou l'accident, ayant provoqué un arrêt de travail d'une durée supérieure à trois jours, doit être pris en charge par la sécurité sociale, et doit donner lieu au paiement, par celle-ci, des indemnités journalières.

3° L'indemnisation est déterminée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait normalement travaillé pendant la période indemnisée, à l'exception des éléments de cette rémunération ayant un caractère de remboursement de frais.

4° L'indemnisation globale est assurée selon les taux suivants :

a) Lorsque l'intéressé a moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise :

-pour les quarante-cinq premiers jours d'arrêt, indemnité égale à 100 % de la rémunération telle que définie au 3° ;

-pour les trente jours suivants : 75 % de la même rémunération.

b) Lorsque l'intéressé a cinq ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, la durée de ces périodes d'indemnisation est portée respectivement :

-à soixante jours pour l'indemnisation à 100 % ;

-à quarante-cinq jours pour l'indemnisation à 75 % ;

c) (1) Lorsque l'intéressé a quinze ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, la durée de la période d'indemnisation est portée à :

-soixante-quinze jours pour l'indemnisation à 100 % ;

-soixante jours pour l'indemnisation à 75 %.

5° Si un ETAM subit plusieurs arrêts de travail pour maladie, ou accident, au cours d'une période de douze mois successifs, la durée totale des arrêts, prise en compte pour indemnisation, ne peut excéder celle mentionnée au 4°, au cours d'une telle période.

6° La durée de l'indemnisation est, en tout état de cause, limitée à celle résultant du 4° ci-dessus, par arrêt de travail provoqué par une même maladie ou accident.

Pour que deux ou plusieurs maladies soient considérées comme distinctes et ouvrent pour l' ETAM un nouveau droit à indemnisation dans la limite précitée, alors même que la période de douze mois successifs en cours est expirée, il faut que l'intéressé ait pu assurer son travail sans interruption pendant trois mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt, successives ou non, sont considérées comme une seule et même maladie ou accident.

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas lorsque l'arrêt de travail est provoqué par accident du travail ou une maladie professionnelle.

7° L'indemnisation globale est réduite :

-du montant des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

-du montant des indemnités de même nature versées par un régime complémentaire de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant aux cotisations de l'employeur ;

-des indemnités pour pertes de salaires versées par les responsables des accidents, ou leurs assurances.

Ces différentes indemnités doivent être déclarées à l'entreprise par l'intéressé.

En tout état de cause, les garanties susvisées ne doivent pas conduire le bénéficiaire, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles que définies ci-dessus, à percevoir, pour la période indemnisée à l'occasion de la maladie, ou d'un accident, une somme supérieure à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

8° L'ancienneté requise pour l'ouverture des droits à indemnisation s'apprécie au jour de la constatation médicale de la maladie ou de l'accident.

9° En cas de maladie survenant :

-après la convocation par lettre recommandée à l'entretien préalable, lorsque celui-ci a lieu dans le cadre de la procédure de licenciement individuel ;

-après la première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement, en l'absence de la formalité précitée ;

-ou au cours du délai de préavis,

l' ETAM bénéficie des garanties d'indemnisation ci-dessus précisées, sans qu'elles puissent toutefois aller au-delà du terme du préavis.

10° Si la rupture du contrat de travail survient, du fait de l'employeur, alors que le salarié est en arrêt de travail ouvrant droit à l'indemnisation précitée, celle-ci lui est assurée jusqu'à l'expiration de ses droits pour l'arrêt en cours. Cette disposition n'exclut cependant pas la notification du licenciement dans les conditions légales, pendant l'arrêt du travail, et la rupture effective du contrat de travail au terme du préavis conventionnel.

(1) Etendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Périodes militaires obligatoires

Article E-10

En vigueur étendu

Pendant les périodes militaires obligatoires, et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée, et dont justification doit être produite par l'intéressé.

Régime des petits déplacements

Article E-11

En vigueur étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article G-77 des clauses générales, pour tout travail effectué en dehors de l'atelier, ou du chantier, où l'ETAM a été embauché, les dispositions suivantes sont applicables :

1. Indemnisation des frais de transport.

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

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

2. Indemnisation du temps de déplacement.

a) Lorsque le déplacement s'effectue pendant l'horaire habituel de travail, le temps qu'il nécessite est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

b) Lorsque le temps nécessaire au salarié pour se rendre sur le lieu d'emploi temporaire se situe en dehors de l'horaire habituel de travail, la partie de temps qui excède celui nécessaire pour effectuer le déplacement du domicile au lieu d'embauche est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

3. Indemnisation des frais de repas.

Si l'éloignement du lieu d'emploi temporaire ne permet pas au salarié de venir prendre normalement ses repas à son domicile, son employeur lui rembourse les frais de restaurant qu'il a dû engager :

-soit sur présentation des notes justificatives,

-soit sur la base d'une allocation forfaitaire si un accord intervient sur cette modalité entre les intéressés.

Régime des grands déplacements

Article E-12

En vigueur étendu

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

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

1. Indemnisation des frais de séjours.

Le salarié en grand déplacement reçoit une indemnité permettant le remboursement intégral des frais de nourriture et de logement, sur la base de conditions

convenables agréées par les parties.

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

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

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

2. Indemnisation des frais de voyage.

Les voyages s'effectuent dans les conditions suivantes :

- jusqu'à une distance de 200 kilomètres, un voyage aller et retour toutes les semaines,
- de 201 à 400 kilomètres, un voyage aller et retour toutes les deux semaines ;
- au-delà de 400 kilomètres, un voyage toutes les quatre semaines ;

Les frais de voyage sont remboursés suivant le tarif S.N.C.F. 2e classe, et comportent éventuellement les frais de transport des bagages de l'intéressé.

Si, pour des raisons de convenance personnelle, l'ETAM n'effectue pas un voyage auquel il a droit, il doit percevoir le montant des frais de séjour calculés dans les conditions mentionnées au paragraphe 1.

A l'occasion des voyages périodiques prévus ci-dessus, le travailleur doit être autorisé à quitter son lieu de travail de façon à pouvoir passer un minimum de vingt-quatre heures à son domicile. La durée de ce séjour est portée à quarante-huit heures au minimum lorsque le travailleur est déplacé à plus de 400 kilomètres.

3. Indemnisation du temps de voyage.

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

A l'occasion des voyages périodiques, le temps nécessaire au trajet, depuis le départ du lieu de travail jusqu'au domicile de l'ouvrier, et de même au retour, est rémunéré au taux normal de salaire, sans majoration au titre d'heures supplémentaires, dans la mesure où il excède neuf heures, à l'aller comme au retour, et pour la partie excédentaire.

4. Dispositions diverses.

L'ETAM est, en principe, prévenu du départ et de la durée probable du déplacement au moins quatre jours à l'avance.

En cas de naissance d'un enfant, ou de décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe, le travailleur a droit à un voyage exceptionnel dans les mêmes conditions que pour un voyage périodique normal, la durée de l'absence autorisée devant lui permettre de passer un minimum de quarante-huit heures à son domicile, ceci sans préjudice des dispositions de l'article G-76. La durée de l'absence autorisée est portée à quatre jours lorsque le travailleur est déplacé à plus de 400 kilomètres.

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

Changement de résidence

Article E-13

En vigueur étendu

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur, et nécessitant un changement de résidence, l'employeur doit rembourser les frais assumés par l'ETAM pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement porte sur les frais de déménagement, ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais sont, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par l'ETAM du changement de résidence est considérée comme rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, et est réglée comme telle. Dans ce cas, à la demande de l'ETAM, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Les conditions de rapatriement de l'ETAM, ainsi déplacé, en cas de licenciement, non provoqué par une faute grave, doivent être précisées lors de sa mutation.

Délai-congé

Article E-14

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Article E-15

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-9 du code du travail (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Retraite

ANNEXE II Employés, Techniciens, Agents de maîtrise

Article E-16

En vigueur étendu

a) Départ en retraite.

Tout ETAM qui prend sa retraite à partir de soixante ans a droit à une indemnité de départ égale, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté, s'il a une ancienneté au moins égale à deux ans, mais inférieure à cinq ans ;
- un mois de salaire, s'il a cinq ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire, s'il a dix ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire, s'il a quinze ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi de salaire, s'il a vingt ans d'ancienneté ;
- et un demi-mois supplémentaire par tranche complémentaire de dix ans d'ancienneté.

Le salaire pris en considération pour le calcul de cette indemnité est retenu sur les mêmes bases que celles définies pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à l' ETAM qui démissionne à partir de soixante ans et demande à bénéficier du régime de ' garantie de ressources ' institué par l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977 complétant celui du 27 mars 1972.

b) Mise à la retraite.

La mise à la retraite à partir de l'âge normal prévu par les institutions sociales et les régimes complémentaires de retraite est considérée comme un licenciement sur le plan de la procédure. Mais elle n'ouvre pas droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article E-15.

Cependant, l'employeur qui désire mettre un salarié à la retraite doit lui verser une indemnité calculée dans les conditions précisées au paragraphe a) ci-dessus.

Cette indemnité de mise à la retraite ne se cumule pas avec l'indemnité légale de licenciement.

L'âge normal de la retraite est celui défini à l'article E-15.

c) Ancienneté.

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est définie à l'article G-54.

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

d) Délai de préavis.

Pour le cas de départ en retraite, comme pour la mise à la retraite, le préavis conventionnel doit être respecté de part et d'autre.

Article E-16

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18-5-2006 BOCC 2006-24 étendu par arrêté du 24-10-2006 JORF 4-11-2006.

A. - Départ volontaire à la retraite du salarié

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

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

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

La mise à la retraite du salarié par l'employeur dans les conditions légales *et dans celles prévues à l'article G-50 bis de la présente convention collective (1)* ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, égale à :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté, s'il a une ancienneté au moins égale à 2 ans mais inférieure à 5 ans ;
- 1 mois de salaire, s'il a 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire, s'il a 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois 1/2 de salaire, s'il a 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire, s'il a 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois 1/2 de salaire, s'il a 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois 1/2 de salaire, s'il a 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois 1/2 de salaire, s'il a 35 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire, s'il a une ancienneté au moins égale à 40 ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est retenu sur les mêmes bases que celles définies, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, par la présente annexe.

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est définie à l'article G-54. Toutefois, cette ancienneté est diminuée, le cas échéant, de celle déjà prise en considération pour le calcul des indemnités de licenciement versées antérieurement par l'entreprise au même bénéficiaire.

Que ce soit en cas de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur, le préavis prévu par la présente annexe doit être respecté de part et d'autre.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé, notamment, dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 24 octobre 2006, art. 1er).

Annexe III ingénieurs et cadres Convention collective nationale du 31 mars 1979

Domaine d'application

Article C-1

En vigueur étendu

La présente annexe détermine les conditions de travail particulières aux ingénieurs et cadres des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des industries nautiques.

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

Sont considérés comme ingénieurs et cadres les collaborateurs répondant aux définitions données dans les ' classifications hiérarchiques ' qui complètent la présente annexe.

Contrat de travail

Article C-2

En vigueur étendu

Les cadres peuvent convenir, avec leurs employeurs, de clauses individuelles, sous réserve qu'elles ne soient en aucun cas moins favorables que celles de la présente convention.

Période d'essai

Article C-3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Engagement ferme

Article C-4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Notification individuelle

Article C-5

En vigueur étendu

Dans un délai deux mois à compter de la signature de la présente annexe, tout cadre en fonctions recevra une notification écrite qui lui précisera sa position conformément aux dispositions de l'article C-4 ci-dessus.

Appointements

Article C-6

En vigueur étendu

Les appointements minima garantis résultant de la présente annexe correspondent à un horaire de travail de trente-neuf heures.

Les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature éventuels.

Ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

Les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités. Le forfait global inclut notamment les variations dues aux heures supplémentaires effectuées éventuellement par leur service.

Le forfait doit être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération minimale que doit percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

Maladie ou accident

Article C-7

En vigueur étendu

Les absences pour maladie ou accident, dûment justifiées par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, sont indemnisées dans les conditions définies ci-après :

1° L'indemnisation prend effet à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette condition d'ancienneté n'est toutefois pas requise lorsque l'arrêt de travail est provoqué par une maladie professionnelle ou par un accident du travail qui n'est pas un accident de trajet ;

2° La maladie, ou l'accident, ayant provoqué un arrêt de travail d'une durée supérieure à trois jours doit être pris en charge par la sécurité sociale, et doit donner lieu au paiement par celle-ci des indemnités journalières ;

3° L'indemnisation est déterminée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait normalement travaillé pendant la période indemnisée, à l'exception des éléments de cette rémunération ayant un caractère de remboursement de frais ;

4° L'indemnisation est assurée suivant les taux ci-après :

- après un an et jusqu'à cinq ans :
- deux mois à 100 %
- deux mois à 50 % ;
- après cinq ans :
- trois mois à 100 %,
- trois mois à 50 %.

Chacune de ces périodes de trois mois est augmentée d'un mois par période de cinq années de présence, avec maximum de six mois pour chacune d'elles ;

5° Si un ingénieur ou cadre subit plusieurs arrêts de travail pour maladie, ou accident au cours d'une période de douze mois successifs, la durée totale des arrêts, pris en compte pour indemnisation, ne peut excéder celle mentionnée au 4°, au cours d'une telle période ;

6° La durée de l'indemnisation est, en tout état de cause, limitée à celle résultant du paragraphe 4° ci-dessus, par arrêt de travail provoqué par une même maladie ou un même accident.

Pour que deux, ou plusieurs maladies, soient considérées comme distinctes, et ouvrent pour l'ingénieur ou cadre un nouveau droit à indemnisation, alors même que la période de douze mois successifs en cours est expirée, il faut que l'intéressé ait pu assurer ses fonctions sans interruption pendant trois mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt, successives ou non, seront considérées comme une seule et même maladie, ou un même accident. Toutefois, les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas lorsque l'arrêt de travail est provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle ;

7° L'indemnisation globale est réduite :

- du montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
- du montant des indemnités de même nature versées par un régime complémentaire de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant aux cotisations de l'employeur ;
- des indemnités pour pertes de salaires versées par les responsables des accidents, ou leurs assurances.

Ces différentes indemnités doivent être déclarées à l'entreprise par l'intéressé.

En tout état de cause, les garanties susvisées ne doivent pas conduire le bénéficiaire, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles que définies ci-dessus, à percevoir pour la période indemnisée, à l'occasion de la maladie, ou de l'accident, une somme supérieure à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler ;

8° L'ancienneté requise pour l'ouverture des droits à indemnisation s'apprécie au jour de la constatation médicale de la maladie, ou de l'accident ;

9° En cas de maladie survenant :

- après la convocation par lettre recommandée à l'entretien préalable, lorsque celui-ci a lieu dans le cadre de la procédure de licenciement individuel ;
- après la première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement, en l'absence de la formalité précitée ;

- ou au cours du délai de préavis,

l'ingénieur ou cadre bénéficie des garanties d'indemnisation ci-dessus précisées, sans qu'elles puissent toutefois aller au-delà du terme du préavis ;

10° Si la rupture du contrat de travail survient, du fait de l'employeur, alors que l'ingénieur ou cadre est en arrêt de travail ouvrant droit à l'indemnisation précitée, celle-ci lui est assurée jusqu'à l'expiration de ses droits pour l'arrêt en cours. Cette disposition n'exclut cependant pas la notification du licenciement dans les conditions légales, pendant l'arrêt de travail, et la rupture effective du contrat de travail au terme du préavis conventionnel.

Maternité

Article C 7-Bis

En vigueur étendu

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise sont indemnisées, dans les conditions précisées ci-après, pendant la durée du congé légal de maternité telle qu'elle résulte de l'article L. 122-26 du code du travail.

Pendant cette période, la salariée perçoit la différence entre la rémunération nette qu'elle aurait reçue si elle avait travaillé et le montant des indemnités journalières versées tant par les organismes de sécurité sociale que par les régimes de prévoyance auxquels participe éventuellement l'employeur.

Toutefois, les indemnités versées par un tel régime de prévoyance ne sont prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux cotisations patronales.

L'ancienneté d'un an requise au présent article est appréciée au début de la période à laquelle la salariée a le droit de suspendre son contrat de travail avant la date présumée de l'accouchement.

Modification du contrat de travail

Article C-8

En vigueur étendu

1° Sans préjudice des dispositions de l'article G-56, toute proposition de modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments de l'article C-4 fait l'objet d'une notification directe ;

2° Dans le cas d'une réorganisation ou d'une reconversion de l'entreprise, l'employeur assure au cadre, dans la limite des possibilités de l'entreprise, un reclassement correspondant au mieux à ses aptitudes, dans le but d'éviter une diminution de son coefficient hiérarchique, en lui conservant le bénéfice de la présente annexe. Si besoin est, l'entreprise prend à sa charge, en l'assurant elle-même ou en le faisant assurer, le complément de formation qui lui est nécessaire à l'accomplissement de ses nouvelles tâches ;

3° En cas de modification du contrat, le cadre dispose d'un délai de réflexion de quinze jours pour faire connaître son acceptation, ou son refus. Ce délai de réflexion est porté à un mois lorsque la modification comporte déclassement d'emploi ;

4° Lorsque le cadre déclassé a fait connaître son acceptation, l'employeur lui assure le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement, conformément aux dispositions de l'article C-13 de la présente annexe ;

5° (1) Lorsque la modification du contrat n'est pas acceptée par le cadre, ce refus ne constitue pas une rupture du contrat de travail de son fait. En conséquence, si l'employeur résilie le contrat, il devra respecter les clauses des articles C-13 et C-14 de la présente annexe, relatives au préavis et à l'indemnité de licenciement ;

6° Dans le cas d'opérations de fusion, de concentration ou de restructuration de l'entreprise, les modifications apportées au contrat par une mutation interne entraînant déclassement du cadre sont réglées conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié et complété par ses avenants ultérieurs, sur la sécurité de l'emploi, après mise en oeuvre des moyens de formation professionnelle prévus par les textes en vigueur.

7° Lorsque le cadre refuse la modification de son contrat, il peut, conformément aux dispositions des textes en vigueur, obtenir au cours de son préavis une autorisation d'absence en vue de suivre un stage ou une session de formation de son choix. Dans ce cas, il bénéficie du maintien de son salaire antérieur pendant la durée de son préavis.

(1) Point étendu sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Vacance d'emploi

Article C-9.

En vigueur étendu

En cas de vacance ou de création d'emploi, l'employeur, sans que cela constitue pour lui une obligation, fait appel aux cadres de l'entreprise aptes à occuper ce poste.

Déplacements

Article C-10

En vigueur étendu

Les frais de voyage et de séjour engagés pour les besoins du service sont remboursés par l'employeur selon des modalités fixées par accord entre celui-ci et le cadre intéressé.

Changement de résidence

Article C-11

En vigueur étendu

En cas de changement de résidence imposé par une modification du lieu de travail, et accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage du cadre, de son conjoint et de ses enfants à charge sont remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives. Ces frais doivent, sauf accord particulier, correspondre au tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Le changement de résidence non accepté par le cadre intéressé est considéré comme un congédiement et réglé comme tel dès lors qu'il ne correspond pas aux stipulations de la lettre d'engagement concernant le, ou les lieux, d'exercice de la fonction.

Dans ce cas, à la demande du cadre, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat est jointe au certificat de travail.

Rapatriement ou déménagement

Article C-12

En vigueur étendu

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout cadre licencié dans un délai de deux ans, après un changement de résidence effectué pour les besoins du service, a droit, sauf cas de faute grave, au remboursement pour lui, son conjoint et ses enfants à charge de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa dernière résidence.

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

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

Les mêmes règles de remboursement s'appliquent, en cas de décès du cadre, en faveur du conjoint et des enfants à charge. Mais, dans ce cas, le délai maximum dans lequel doit intervenir le déménagement est porté à un an.

Délai-congé

Article C-13

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement

Article C-14

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-9 du code du travail (arrêté du 1er juin 1988, art. 1er).

Secret professionnel et non-concurrence

Article C-15

En vigueur étendu

Le cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions. Il a en particulier l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie, ou qui l'a employé.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un ingénieur ou cadre qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente, existante, ou créée par lui-même.

Dans ce cas, l'interdiction doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement : elle peut être introduite ou supprimée, par avenant en cours de contrat, par accord entre les parties.

L'interdiction ne peut excéder une durée de un an à partir de la date où l'intéressé quitte son employeur et n'est valable que si elle a, comme contrepartie pendant toute sa durée, une indemnité mensuelle spéciale au moins égale à la moitié de la moyenne mensuelle des appointements du cadre au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement : ces appointements comprenant les primes, gratifications, intéressement, participation et avantages en nature, à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et de la participation aux résultats de l'expansion des entreprises instituée par l'ordonnance du 17 août 1967.

La clause de non-concurrence peut à tout moment être résiliée par accord entre les parties. Dans ce cas, l'indemnité prévue au paragraphe 4 n'est pas due.

L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut, au moment de la dénonciation, libérer par écrit le cadre de la clause d'interdiction.

Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 4 ci-dessus est payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est dénoncé par le cadre, celui-ci doit rappeler par écrit, et d'une façon explicite, à son employeur, l'existence de la clause de non-concurrence : l'employeur a un délai de trois semaines pour se décharger de l'indemnité prévue en libérant par écrit le cadre de la clause d'interdiction.

Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 4 ci-dessus est payée pendant trois mois, à dater de l'expiration de la période de préavis si celui-ci est effectué, sinon à partir de la date de départ.

Dispositions transitoires :

Les dispositions suivantes sont applicables aux contrats et lettres d'engagement qui sont intervenus avant la signature de la présente annexe : Dans le délai de trois mois suivant cette signature, l'employeur a la faculté de libérer par écrit le cadre de la clause de non-concurrence qu'il avait acceptée sans être tenu au paiement de l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 4 ci-dessus.

Si l'employeur ne fait pas usage de la faculté de renonciation précitée, la clause de non-concurrence d'une durée supérieure à un an est ramenée de plein droit à cette durée maximum d'interdiction, et le cadre bénéficie de l'indemnité compensatrice dans les conditions stipulées à la présente annexe, sauf clauses plus avantageuses de son contrat individuel.

Retraite

Article C-16

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 35 du 15-2-2006 art. 4 en vigueur le lendemain de l'extension BOCC 2006-11 étendu par arrêté du 24-10-2006 JORF 4-11-2006.

A. - Départ volontaire à la retraite du salarié

Le départ volontaire à la retraite du salarié dans les conditions légales et celles prévues à l'article G-50 bis de la présente convention collective ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, égale à :

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

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

La mise à la retraite du salarié par l'employeur dans les conditions légales *et celles prévues à l'article G-50 bis de la présente convention collective* (1) ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, égale à :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté, s'il a une ancienneté au moins égale à 2 ans mais inférieure à 5 ans ;
- 1 mois de salaire, s'il a 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire, s'il a 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois 1/2 de salaire, s'il a 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire s'il a 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire, s'il a 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire, s'il a 30 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire, s'il a 35 ans d'ancienneté ;
- 7 mois de salaire, s'il a une ancienneté d'au moins 40 ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est retenu sur les mêmes bases que celles définies, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, par la présente annexe.

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est définie à l'article G-54. Toutefois, cette ancienneté est diminuée, le cas échéant, de celle déjà prise en considération pour le calcul des indemnités de licenciement versées antérieurement par l'entreprise au même bénéficiaire.

Que ce soit en cas de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur, le préavis prévu par la présente annexe doit être respecté de part et d'autre.

Les indemnités prévues au présent article ne peuvent pas se cumuler avec les avantages résultant d'un régime de retraite bénévole attribué par l'employeur en dehors du régime, obligatoire ou facultatif, de la convention collective du 14 mars 1947. Dans cette hypothèse, le montant annuel de complément de retraite, acquis par le cadre en contrepartie de la seule cotisation de l'employeur, est capitalisé suivant le barème afférent aux contrats consentis par la caisse nationale de prévoyance (rentes viagères immédiates individuelles à garanties fixes - capital aliéné). La somme ainsi obtenue par cette capitalisation est déduite, si elle lui est inférieure, du montant de l'indemnité de départ en retraite revenant à l'ingénieur ou cadre concerné.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé, notamment, dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 24 octobre 2006, art. 1er).

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

Signataires	
Organisations patronales	FIN.
Organisations de salariés	FG FO ; FM CGC ; CFDT.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

Organisation de la classification des emplois

Article 2

En vigueur étendu

La classification des emplois concerne les catégories professionnelles suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

2.1. Définition des niveaux

Ouvriers ou employés :

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

Techniciens ou agents de maîtrise :

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

Ingénieurs ou cadres :

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

2.2. Définition des échelons et des coefficients par niveau

Niveau	Échelon	Coefficient
--------	---------	-------------

I	Ouvrier. - Employé	1	35
		2	38
II	Ouvrier qualifié. - Employé qualifié	1	42
		2	47
		3	53
III	Ouvrier très qualifié. - Employé très qualifié	1	59
		2	66
		3	75
IV	Technicien	1	66
		2	75
V	Technicien qualifié. Agent de maîtrise qualifié	1	89
	Technicien très qualifié. Agent de maîtrise qualifié	2	115
VI	Agent de maîtrise très qualifié	1	164
		2	220
VII	Ingénieur ou cadre	1	
		2	
		3	
		4	

2.3. Définition des critères

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

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

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

Caractéristiques de l'emploi

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

Contrôle et autonomie

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

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

Contribution à la qualité

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

Formation. - Management

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

Initiative et responsabilité

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

Mise en place de la classification des emplois dans les entreprises

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il est rappelé que les litiges non résolus en entreprise sont soumis à la commission nationale de conciliation et d'interprétation dans les conditions prévues

par l'article G-82 de la convention collective précitée.

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

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

Grille de transposition

Classification 1979	Classification 2011		
	Niveau	Échelon	Coefficient
Ouvrier			
A	I	1	35
B	I	2	38
C et D	II	1	42
E	II	2	47
F	II	3	53
G	III	1	59
H	III	2	66
I	III	3	75
Employé			
1	I	1	35
2	I	2	38
3 et 4	II	1	42
5	II	2	47
6	II	3	53
7	III	1	59
8	III	2	66
9	III	3	75
Technicien			
8	IV	1	66
9	IV	2	75
Technicien. - Agent de maîtrise			
A	V	1	89
B	V	2	115
C	VI	1	164
D	VI	2	220

Tableaux récapitulatifs

Ouvrier

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

III	1	59	Niveau IV - Education nationale ou expérience professionnelle équivalente.	Opérations très qualifiées, délicates et complexes dans le métier.	Suit les instructions globales pour atteindre un résultat.	Identifie des solutions d'amélioration et peut participer à la mise en place.	Coordination possible d'un petit groupe de personnes (leader reconnu, expertise).	Initiative dans le choix des moyens.
III	2	66	Niveau IV - Education nationale ou expérience professionnelle équivalente ; - Brevet professionnel BAC Pro ; - Débutant ou Niveau V confirmé ou expérience professionnelle.	Opérations très qualifiées, délicates et complexes dans le métier et travaux connexes occasionnels et de même complexité.	Suit les instructions globales pour atteindre un résultat.	Identifie des solutions d'amélioration et peut participer à la mise en place.	Coordination possible d'une équipe (référént reconnu, expertise).	Initiative dans le choix des moyens.
III	3	75	Niveau IV - Education nationale ou expérience professionnelle équivalente ; - Brevet professionnel BAC Pro ; - Débutant ou Niveau V confirmé ou expérience professionnelle.	Opérations très qualifiées, délicates et complexes dans le métier et travaux connexes permanents et de même complexité.	Suit les instructions globales pour atteindre un résultat.	Identifie des solutions d'amélioration et peut participer à la mise en place.	Coordination possible d'une équipe (référént reconnu, expertise).	Initiative dans le choix des moyens.

Employé

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

III	2	66	Niveau IV - Education nationale ou expérience professionnelle équivalente ; - Brevet professionnel BAC Pro ; - Débutant ou Niveau V confirmé ou expérience professionnelle.	Opérations très qualifiées, délicates et complexes dans le métier et travaux connexes occasionnels et de même complexité.	Suit les instructions globales pour atteindre un résultat.	Identifie des solutions d'amélioration et peut participer à la mise en place.	Coordination possible d'une équipe (réfèrent reconnu, expertise).	Initiative dans le choix des moyens.
III	3	75	Niveau IV - Education nationale ou expérience professionnelle équivalente ; - Brevet professionnel BAC Pro ; - Débutant ou Niveau V confirmé ou expérience professionnelle.	Opérations très qualifiées, délicates et complexes dans le métier et travaux connexes permanents et de même complexité.	Suit les instructions globales pour atteindre un résultat.	Identifie des solutions d'amélioration et peut participer à la mise en place.	Coordination possible d'une équipe (réfèrent reconnu, expertise).	Initiative dans le choix des moyens.

Technicien

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

Agents de maîtrise

Niveau	Échelon	Coefficient	Niveau de formation	Caractéristiques de l'emploi	Contrôle et autonomie	Contribution à la qualité	Formation management	Initiativ et responsabilité
Technicien qualifié ou agent de maîtrise qualifié								
V	1	89	Bac technique ou équivalence professionnelle ou Niveau BTS ou DUT.	Réalisation de programmes définis.	Adaptation du choix des méthodes et des moyens habituellement utilisés et recherche des solutions à apporter pour atteindre l'objectif fixé.	Contrôle le travail effectué au regard des standards définis. Report de son activité dans des tableaux de bord s'ils existent. Suit et fait vivre des indicateurs. Participe à la démarche d'amélioration continue.	Management d'un secteur de production/d'une équipe ou management transversal. Suscite l'expression de ses collaborateurs. Intégration de l'avis de ses interlocuteurs dans ses réflexions et actions.	Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens existants ou à créer.
Technicien très qualifié ou agent de maîtrise qualifié								
V	2	115	Niveau III - BTS, DUT ou équivalence ou expérience professionnelle.	Réalisation de programmes définis et conduite de travaux d'exécution clairement définis. Participation à la définition du programme.	Suit les instructions globales pour atteindre les résultats et complète les instructions reçues par tous les moyens appropriés sur le plan humain ou technique.	Participe à la démarche d'amélioration continue.	Adaptation de sa communication à ses interlocuteurs.	Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens existants ou à créer et complète les instructions reçues par tous les moyens appropriés sur le plan humain ou technique.
Agent de maîtrise très qualifié								

VI	1	164	Niveau III - BTS, DUT ou équivalence ou expérience professionnelle.	Participation à la définition du programme, étude concernant les moyens à mettre en œuvre pour les exécuter.	Suit les instructions globales pour atteindre les résultats et complète les instructions reçues par tous les moyens appropriés sur le plan humain ou technique.	Est actif dans les démarches d'amélioration continue.	Adaptation de sa communication à ses interlocuteurs.	Réalisation de programmes d'ensemble et responsabilité partielle de gestion et coordination d'équipes de travail.
VI	2	220	Niveau III -- BTS, DUT ou équivalence ou expérience professionnelle.	Participation à la définition du programme, étude concernant les moyens à mettre en œuvre pour les exécuter.	Suit les instructions globales pour atteindre les résultats et complète les instructions reçues par tous les moyens appropriés sur le plan humain ou technique. Directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité. Définit les instructions pour la réalisation de programmes nouveaux.	Est actif dans les démarches d'amélioration continue.	Adaptation de sa communication à ses interlocuteurs.	Réalisation de programmes d'ensemble et responsabilité technique et/ou humaine de gestion.

Ingénieurs et cadre

Niveau	Échelon	Niveau de formation	Caractéristiques de l'emploi	Contrôle et autonomie	Contribution à la qualité	Formation management	Initiative et responsabilité
Ingénieurs et cadres							
VI	1	BAC + 3 et plus ou expérience professionnelle équivalente.	Assume la réalisation des objectifs de son secteur.	Limitée et progressive.	Prend en charge la démarche d'amélioration continue.	Transmission de ses compétences et de ses connaissances à ses interlocuteurs. Management possible d'une petite équipe/ management transversal. Ecoute active de ses interlocuteurs.	Responsabilité partielle de gestion.
VII	2	BAC + 3 et plus ou expérience professionnelle équivalente.	Assume la réalisation des objectifs de son secteur et propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Large autonomie de jugement et d'initiative dans une spécialisation.	Prend en charge et est responsable de la démarche d'amélioration continue. Il optimise l'ensemble des moyens.	Transmission de ses compétences et de ses connaissances à ses interlocuteurs. Management d'un atelier de production (effectif important)/d'une équipe ou management transversal.	Responsabilité de la gestion de son poste et de ses secteurs.
VII	3	BAC + 4 et plus ou expérience professionnelle équivalente.	Participe à la définition de la politique de l'entreprise et des objectifs.	Autonomie très large de jugement et d'initiative. Niveau décisionnel.	Responsable des démarches d'amélioration continue et optimise l'ensemble des moyens.	Management d'un atelier de production (effectif important), d'une équipe ou management transversal. Diversité des métiers et des statuts.	Très large responsabilité de gestion dépassant le cadre dans une spécialisation.
VII	4	BAC + 4 et plus ou expérience professionnelle équivalente.	Définition de la politique de l'entreprise et des objectifs.	Autonomie totale de jugement et d'initiative.	Responsable des démarches d'amélioration continue et optimise l'ensemble des moyens.	Management d'un site de production (gestion globale)/d'un service. Communiquant.	Responsabilité totale.

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

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

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

Convention collective nationale du 31 mars 1979 relative à la prime d'ancienneté

Exemples d'application des dispositions transitoires relatives à la prime d'ancienneté

EXEMPLES D'APPLICATION DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES A LA PRIME D'ANCIENNETÉ.

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe V : Sécurité de l'emploi Convention collective nationale du 31 mars 1979

Accord national interprofessionnel du 10 février 1969, complété par l'avenant du 21 novembre 1974

TITRE II : Information et consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciements collectifs pour raisons économiques.

Article 10. - Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. A cette occasion, des indications seront données sur l'importance de la main-d'oeuvre temporaire utilisée, sur son affectation et sur les raisons qui motivent son emploi.

En outre, dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en oeuvre de ces prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'emploi.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle en informe aussitôt son comité d'entreprise.

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués seront informés et consultés au lieu et place dudit comité.

Article 11. - Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif pour raisons économiques conjoncturelles ou structurelles, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En outre, la direction informera l'autorité administrative compétente, dès que le comité d'entreprise ou d'établissement aura lui-même été informé.

Le comité d'entreprise ou d'établissement devra également être informé des projets de licenciements individuels pour raisons économiques, conjoncturelles ou structurelles concernant le personnel d'encadrement, la décision définitive du chef d'entreprise ne pouvant intervenir dans ce cas avant l'expiration d'un délai de 15 jours.

Article 12. - En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer efficacement son rôle consultatif, tel qu'il est défini par la loi et rappelé au point IV du préambule du présent accord, la direction doit, dans un document écrit :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;
- lui préciser l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées.

En outre, elle communique au comité d'entreprise ou d'établissement le projet de plan social qu'elle devra avoir établi comportant les dispositions qu'elle envisage de prendre pour, d'une part, éviter ou limiter les mesures de licenciement et, d'autre part, faciliter au maximum le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité :

- recours à une politique de mutations ;
- aménagement des horaires de travail supérieurs à la durée légale, en vue de leur réduction, lorsque celle-ci apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- recherche des possibilités de reclassement ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- cessation anticipée d'activité pour les salariés de plus de soixante ans susceptibles de bénéficier de l'accord du 27 mars 1972 ;
- convention avec le Fonds national de l'emploi.

Lorsque le plan n'aura pu être établi, il sera fait appel au concours de la commission paritaire de l'emploi compétente ou des organisations syndicales d'employeurs et de salariés visées ci-après. A cet effet, celles-ci disposeront des délais appropriés prévus aux articles 13 et 14.

La direction mettra à l'étude, dans les délais de réflexion prévus par ces mêmes articles, les suggestions, relatives au plan social, que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et donnera une réponse motivée.

Ces délais, ainsi que ceux prévus au dernier alinéa de l'article 11, ayant un caractère suspensif, les lettres de préavis ne peuvent être adressées aux salariés intéressés qu'après l'expiration desdits délais.

D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le projet de licenciement porte sur plus de dix salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de 30 jours), les difficultés éventuellement survenues au sujet de ce projet au sein du comité d'entreprise ou d'établissement pourront être examinées :

- soit au niveau utile le plus proche possible du lieu de licenciement, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, en présence des représentants de la direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes ayant à jouer un rôle en la matière ;
- soit par la commission paritaire de l'emploi compétente qui, en vue de contribuer à la recherche d'une solution, pourra prendre toutes dispositions pour faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pourra solliciter la collaboration des représentants des administrations et organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement.

Cet examen s'inscrira dans les délais prévus aux articles 13 et 14.

Les organisations syndicales précitées et les commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

Article 13. - Lorsque, pour des raisons économiques conjoncturelles, une entreprise envisage un licenciement collectif, elle doit - à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence - respecter un délai entre la date où le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement est réuni à ce sujet et la décision définitive du chef d'entreprise ou d'établissement.

Ce délai est de :

- 15 jours lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 1 mois lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 100.

Ces délais pourront être prolongés par accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement.

En outre, lorsque la commission paritaire de l'emploi ou les organisations syndicales auront été saisies, soit qu'un projet de plan social n'ait pu être établi, soit qu'il y ait désaccord à son sujet, les délais visés ci-dessus seront respectivement portés à un mois et à cinq semaines, dont 15 jours au moins réservés à l'instance saisie.

Article 14. - Dans le cas où un licenciement collectif est envisagé, dans un délai maximum de six mois, consécutivement à une fusion de plusieurs entreprises, à une concentration des moyens de production entre plusieurs établissements dépendant d'une ou de plusieurs entreprises ou à une restructuration de l'entreprise, le délai d'information prévu ci-dessus est fixé à :

- 1 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 10 et inférieur à 200 ;
- 2 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 200 et inférieur à 300 ;
- 3 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 300.

Ces délais pourront être prolongés par accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement.

En outre, lorsque la commission paritaire de l'emploi ou les organisations syndicales auront été saisies, soit qu'un projet de plan social n'ait pu être établi, soit qu'il y ait désaccord à son sujet, les délais ci-dessus seront respectivement portés à 5 semaines, à 9 semaines et à 14 semaines, dont 15 jours au moins réservés à l'instance saisie.

TITRE III.

Article 15. - Si des licenciements collectifs pour raisons économiques conjoncturelles ou structurelles n'ont pu être évités et posent un problème de

reclassement, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés visées à l'article 12 ou les commissions paritaires de l'emploi compétentes pourront être saisies :

- soit d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ;
- soit lorsque le licenciement portera sur plus de 10 salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de 30 jours).

Elles s'efforceront d'élaborer un plan comportant des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un reclassement à terme et tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

Elles pourront, si elles le jugent opportun, décider la constitution de commissions d'intervention agissant localement au niveau le plus proche possible du lieu du licenciement, réunissant des représentants des organisations syndicales ou des commissions paritaires en cause, et faisant appel au concours des représentants de toutes administrations ou de tous organismes, tels que ceux énumérés à l'article 8, susceptibles de contribuer au reclassement, à la formation, au recyclage, au perfectionnement, à l'indemnisation du personnel licencié.

Ces commissions d'intervention, qui n'auront qu'une existence temporaire dans les limites du mandat qui leur aura été fixé, exerceront un rôle d'animation, de coordination, de conseil et d'orientation.

Les organismes syndicaux précités et les commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre eux une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

Article 16. - Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 17. - Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques, conjoncturelles ou structurelles, et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- trois mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Article 18. - Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 17 et pendant les quatre mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des quatre mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 17 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour le 1er mois suivant : 80 %
- pour le 2e mois suivant : 60 %
- pour le 3e mois suivant : 40 %
- pour le 4e mois suivant : 20 %

Si le déclassement entraînant une réduction de salaire d'au moins 5 % provient d'une mutation interne résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et que le travailleur compte au moins un an d'ancienneté, l'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour les huit mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 17, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 1er et 2e mois suivants : 80 %
- pour les 3e et 4e mois suivants : 60 %
- pour les 5e et 6e mois suivants : 40 %
- pour les 7e et 8e mois suivants : 20 %

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 39 heures, primes incluses des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Article 19. - En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Article 20. - Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit, par toutes les démarches utiles, faciliter à l'intéressé l'obtention des allocations de transfert prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au Fonds national de l'emploi.

Article 21. - Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

Article 22. - Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux. Elles le feront connaître au comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

Article 23. - Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis, et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions de conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

Article 24. - La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétents.

Article 25. - Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 26. - Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1er juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

Accord n° 94-1 du 7 janvier 1994 relatif à la formation

Préambule

En vigueur non étendu

Cet accord relatif aux années 1994 et 1995 est conclu en référence à l'article 30 (paragraphe 4, 2e alinéa) de la loi de finances pour 1985, complété par l'article 25-III de la loi de finances pour 1986, entre la fédération des industries nautiques et les organisations syndicales représentatives des salariés.

Considérant que la chute de l'activité économique dans les industries nautiques a des conséquences sur l'emploi des salariés des entreprises. Tenant compte que, lors des premiers signes de reprise, ces salariés licenciés feraient défaut à la profession ;

Considérant qu'en cette circonstance, il est nécessaire d'aider les entreprises à former leur personnel et à augmenter les compétences des salariés concernés ;

Et afin de maintenir l'emploi et de soutenir les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises des industries nautiques, les signataires du présent accord conviennent, dans le cadre d'une opération de formation destinée aux salariés menacés, de perdre leur emploi, de :

- mettre en place des dispositions particulières s'adressant aux salariés des entreprises des industries nautiques ;
- permettre à ces jeunes de suivre une formation qui débouchera sur un titre, un diplôme ou une qualification reconnus par la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Sont concernés par le présent accord :

- les demandeurs d'emploi voulant intégrer le secteur des industries nautiques et notamment les jeunes de moins de vingt-six ans ;
- les salariés de plus de cinquante-cinq ans pouvant bénéficier d'une aide du fonds national de l'emploi en vue d'un départ en préretraite progressive ;
- les salariés des industries nautiques menacés dans leur emploi.

Objectif quantitatif

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne la formation de 500 salariés définie à l'article 1er, et notamment la formation des jeunes de moins de vingt-six ans.

Axe directeur des formations

Article 3

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent que les formations financées déboucheront sur des titres, des diplômes ou des qualifications reconnus par la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance. Les priorités seront définies par la commission paritaire nationale de l'emploi.

Ces actions porteront sur la formation :

- aux métiers du bois et à leur évolution ;
- à la transformation et à l'utilisation des matériaux composites ;
- à l'installation, à l'aménagement et à la maintenance des bateaux de plaisance ;
- à la technique et à la commercialisation.

Ces formations devront permettre, outre l'acquisition des compétences dans le domaine du nautisme, le développement de la qualification des jeunes dans les métiers de base.

Engagement des entreprises

Article 4

En vigueur non étendu

La prise en charge des formations, dans les conditions de cet accord, comporte nécessairement l'engagement de l'entreprise à faire suivre aux salariés concernés l'intégralité de la formation jusqu'à son terme. Si l'abandon de la formation est du fait de l'entreprise, les frais de cette formation ne seront pas pris en charge. Un recours pourra être déposé auprès du comité national de suivi constitué par l'article 6.

Enveloppe budgétaire

Article 5

En vigueur non étendu

Le montant prévisionnel de l'enveloppe, 40 millions de francs, est soumis à l'approbation du financement par le conseil d'administration national d'Agefos - P.M.E.

Suivi de l'accord

Article 6

En vigueur non étendu

Il est institué un comité national de suivi composé :

- du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou de son représentant ;
- des représentants de la fédération des industries nautiques et des organisations syndicales signataires représentées, de façon paritaire ;
- de deux représentants du conseil d'administration national d'Agefos - P.M.E. à titre consultatif.

La présidence est assurée annuellement et alternativement par le collège 'employeurs' puis par le collège 'salariés'.

Le secrétariat est assuré par la fédération des industries nautiques.

Il se réunit au minimum une fois par an :

- pour l'examen du déroulement de l'opération dans chaque région ;
- pour donner son avis sur l'engagement des tranches suivantes au vu de situations intermédiaires avant autorisation du président du comité national de suivi ;
- pour le bilan quantitatif et qualitatif national à l'issue de l'opération.

Information et consultation des instances représentatives

Article 7

En vigueur non étendu

Au niveau national, la commission paritaire nationale de l'emploi a communication du bilan global, quantitatif, qualitatif et financier de l'accord.

Au niveau de l'entreprise, les délégués syndicaux ou les représentants du personnel (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel) sont tenus informés de l'adhésion de l'entreprise au dispositif mis en place par le présent accord et sont consultés sur les formations proposées.

Réalisation

Article 8

En vigueur non étendu

Agefos - P.M.E., en sa qualité d'O.M.A., est chargé de la mise en oeuvre de cette opération en liaison avec la commission paritaire nationale de l'emploi (C.P.N.E.) qui définit la politique de formation de la branche.

Durée de l'accord

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans à compter du 1er janvier 1994 et pour des formations débutant avant le 1er janvier 1996.

Engagement

Article 10

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux, signataires du présent accord, s'engagent à demander à l'Etat les possibilités de mettre en oeuvre le présent texte.

Dénonciation - Résiliation

Article 11

En vigueur non étendu

S'il apparaît que les objectifs et les moyens mis en oeuvre ne correspondent pas à ceux définis aux articles ci-dessus, l'Etat peut dénoncer le présent accord. En cas de dénonciation ou de résiliation de la convention, des dispositions seront prises par les parties pour sauvegarder les intérêts des stagiaires en formation.

Accord du 12 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des industries nautiques.
Organisations de salariés	Confédération française démocratique du travail CFDT (Fédération chimie-énergie CFDT) ; Confédération française de l'encadrement CGC (Fédération de la métallurgie CFE-CGC).
Organisations dénonçantes	Fédération des industries nautiques, par lettre du 25 juillet 2014 (BO n°2014-39)

En vigueur étendu

I. - Dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 n° 98-461 et dans le cadre de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail du 19 janvier 2000 n° 2000-37 pour les entreprises de 20 et de moins de 20 salariés.

II. - Dans le cadre de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail du 19 janvier 2000 n° 2000-37 pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Préambule

En vigueur étendu

Au regard de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000 qui fixe la durée du travail à 35 heures par semaine pour les entreprises de plus de 20 salariés au 1er janvier 2000 et en 2002 pour les entreprises de 20 et de moins de 20 salariés,

les parties signataires rappellent leur volonté commune de développer une politique destinée conjointement à favoriser le maintien et le développement de l'emploi, à répondre aux aspirations des salariés et à améliorer leurs conditions de vie et à développer la compétitivité des entreprises en tenant compte de leurs spécificités.

Les variations des activités des entreprises adhérentes à la convention nationale de la navigation de plaisance (fabrication, distribution et location) ont conduit les parties signataires à mettre en place les principes d'aménagement du temps de travail applicables aux entreprises tout en préservant la qualité de vie des salariés.

Les parties signataires souhaitent que ce présent accord permette aux entreprises de 20 et de moins de 20 salariés d'anticiper la mise en place des 35 heures en bénéficiant des allègements prévus par la loi.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord de branche a pour objet :

- de réduire et d'organiser le temps de travail :

- conformément à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, en portant la durée hebdomadaire du travail à 35 heures pour les entreprises de 20 et de moins de 20 salariés ;

- conformément à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ;

- de déterminer le cadre et les règles pour la mise en place d'un certain nombre de formes d'aménagement du temps de travail ;

- de maintenir et de développer des emplois.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord de branche est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la navigation de plaisance et à l'ensemble des salariés.

La première partie s'applique aux entreprises de 20 et moins de 20 salariés.

La seconde partie s'applique aux entreprises de plus de 20 salariés.

Ce présent accord est un accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Mise en place de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

a) Dans les entreprises comportant une représentation syndicale, la mise en oeuvre des dispositifs de cet accord national doit faire l'objet d'une négociation

préalable et d'un accord avec les délégués syndicaux. Dans ce cas l'accord national de branche devient un cadre de référence qui devra être complété pour son application au niveau des entreprises ou des établissements.

b) En l'absence de représentation syndicale, les modalités d'application spécifiques à l'entreprise (art. 8, 10, 11.2, 12, 17 et 18) peuvent être négociées :

- soit avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national selon les modalités fixées par la deuxième loi sur la réduction du temps de travail à partir de sa date d'application ou selon toute autre modalité définie par cette loi ;

- soit pour les entreprises de moins de 50 salariés :

- (1) en l'absence de représentation syndicale, les modalités d'application spécifiques à l'entreprise (art. 8, 10, 11.2, 12, 17 et 18) peuvent être négociées avec les délégués du personnel. Cet accord devra être approuvé par la majorité du personnel et validé dans les 3 mois suivant cette approbation par une commission paritaire nationale composée d'un représentant pour chacune des organisations syndicales de salariés *signataires* (2) et de représentant désignés par la Fédération des industries nautiques, en nombre au plus égal à celui des représentants des salariés. Les organisations syndicales *signataires* (2) désigneront chacune 3 représentants, l'un d'entre eux assurant la représentation de son organisation à chacune des commissions paritaires. L'accord d'au moins la moitié des membres de la commission présents à parité est nécessaire pour valider l'application du présent accord et les modalités d'application complémentaires ;

- (3) en l'absence de représentation syndicale et de délégués du personnel, les modalités d'application spécifiques à l'entreprise (art. 8, 10, 11.2, 12, 17 et 18) devront être approuvées par la majorité du personnel et validées dans les 3 mois suivant cette approbation par une commission paritaire nationale composée d'un représentant pour chacune des organisations syndicales de salariés *signataires* (2) et de représentants désignés par la Fédération des industries nautiques, en nombre au plus égal à celui des représentants des salariés. Les organisations syndicales *signataires* (2) désigneront chacune 3 représentants, l'un d'entre eux assurant la représentation de son organisation à chacune des commissions paritaires. L'accord d'au moins la moitié des membres de la commission présents à parité est nécessaire pour valider l'application du présent accord et les modalités d'application complémentaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du paragraphe VII de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail duquel il résulte que, s'agissant d'entreprises négociant dans le cadre de l'allègement des cotisations sociales, un accord d'entreprise peut être conclu par un délégué du personnel si aucun salarié n'a été mandaté dans un délai de deux mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(2) Mot exclu de l'extension (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application du paragraphe VIII de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée duquel il résulte que, s'agissant d'entreprises négociant dans le cadre de l'allègement des cotisations sociales, l'approbation par les salariés d'un document précisant les modalités spécifiques d'application du présent accord dans l'entreprise n'est possible, d'une part, qu'à compter du 1er janvier 2002 et, d'autre part, lorsqu'aucun salarié n'a été mandaté dans un délai de deux mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

PREMIÈRE PARTIE : Entreprise de 20 et de moins de 20 salariés

Chapitre Ier : Réduction de l'horaire effectif de travail

Durée du travail

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 212-1 du code du travail, la durée hebdomadaire de travail effectif est réduite de 39 heures à 35 heures au plus tard le 1er janvier 2002. Jusqu'à cette date, les entreprises pratiquant l'horaire légal de 39 heures et utilisant les possibilités de la modulation du temps de travail, l'horaire de travail hebdomadaire moyen annuel des services ou unités concernés est au maximum de 37 h 30, jusqu'au 31 décembre 2001.

Durée effective du travail

Article 5

En vigueur étendu

C'est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de pause et le temps nécessaire à la restauration, le temps consacré au casse-croûte, pour les salariés postés, sont considérés comme temps de travail effectif.

Ces temps ne sont pas qualifiés de temps de travail effectif dès lors que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles, au sens du premier paragraphe ci-dessus.

Heures supplémentaires

Article 6

En vigueur étendu

Le contingent d'heures supplémentaires utilisables sans autorisation administrative est de 110 heures. Pour les salariés soumis à la modulation du temps de travail, ce contingent d'heures supplémentaires est limité à 60 heures par an et par salarié pour la première période de modulation de 12 mois et à 50 heures à partir de la seconde.

Les heures travaillées au-delà de la 39e heure sont payées ou récupérées majorées selon la réglementation en vigueur jusqu'au 31 décembre 2001.

Les heures effectuées au-delà de la 35e heure sont payées ou récupérées selon les règles consécutives à l'instauration légale du temps de travail hebdomadaire à 35 heures au 1er janvier 2002.

Chapitre II : Aménagement, modulation et organisation du temps de travail.

En vigueur étendu

L'aménagement du temps de travail sur l'année ou sur une partie de l'année (semestre, trimestre, mois, 2 semaines) est destiné à compenser en termes d'horaires les flux d'activités.

Durée du travail

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 12-10-2000 BOCC 2000-43 étendu par arrêté du 8-1-2001 JORF 19-1-2001 à l'exception de la navigation de plaisance se livrant principalement à la fabrication de bateaux en métal.

La répartition de la durée du travail peut s'apprécier sur l'année conformément à l'article L. 212-1 du code du travail avec une durée en moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine sans pouvoir dépasser la durée annuelle calculée selon l'annexe I en fonction du nombre de jours fériés ne se situant pas un dimanche :

- la durée maximale hebdomadaire ne peut dépasser 44 heures ;

- la durée moyenne hebdomadaire sur 6 semaines consécutives ne peut dépasser 42 heures ;

- la durée maximale journalière de travail effectif ne pourra excéder 10 heures.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures entrant dans la modulation n'ouvrent droit ni à majoration de salaire ni à repos compensateur, conformément à l'accord de branche et à la réglementation en vigueur.

En l'absence d'accord de modulation d'entreprise, les heures à partir de la 40e heure sont payées majorées ou récupérées majorées de 25 % à partir du 1er janvier 2003. Du 1er janvier 2002 jusqu'au 31 décembre 2002, les heures comprises de la 36e heure à la 39e heure sont payées ou récupérées majorées de 10 %.

Les heures se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Aménagement du temps de travail

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 12-10-2000 BOCC 2000-43 étendu par arrêté du 8-1-2001 JORF 19-1-2001 à l'exception de la navigation de plaisance se livrant principalement à la fabrication de bateaux en métal.

Article 8.1

Accord dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 concernant des entreprises de 20 salariés ou moins

La durée du travail est au maximum de 37 h 30 en moyenne jusqu'au 31 décembre 2001, en cas de modulation du temps de travail.

Un accord conclu selon les articles de la première partie du présent accord permet à une entreprise de 20 ou de moins de 20 salariés d'opter pour une durée légale de 35 heures avant le 1er janvier 2002 ou d'opter pour une réduction en 3 étapes au maximum pour atteindre une durée hebdomadaire égale à 35 heures au plus tard le 1er janvier 2002, et ainsi pouvoir bénéficier des allègements prévus par la loi.

Article 8.2

Concernant les accords conclus dans le cadre de l'article 8.1

La réduction de la durée effective du temps de travail peut selon le type d'activité (production, services...) et la taille des établissements prendre les différentes formes suivantes :

- réduction quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle ;
- réduction annuelle des heures de travail effectif ou du nombre de jours travaillés ;
- combinaison des différentes solutions.

Les salariés des entreprises optant pour la modulation du temps de travail peuvent travailler :

- 3 à 5 jours par semaine pour le personnel de production, exceptionnellement 5,5 jours, 4 semaines sur l'année ;
- 6 jours par semaine dans les activités de services limités à 12 semaines sur l'année, les salariés bénéficieront au minimum de 35 heures de repos hebdomadaire.

Il est possible de prévoir le regroupement des heures dépassant les 35 heures hebdomadaires par l'octroi :

- d'une ou 2 semaines de congés RTT sur l'année, la première semaine est programmée par l'entreprise, la deuxième est à l'initiative du salarié ;
- et ou des jours de repos RTT, 50 % sont pris à l'initiative du salarié sur la base d'une journée par mois, 50 % sont programmés par l'entreprise (1) ;
- les journées programmées par l'entreprise ou à l'initiative du salarié devront être fixées au moins un mois à l'avance. En cas de modification des dates prévues les salariés doivent être prévenus 7 jours calendaires à l'avance.

Les directions des entreprises ou établissements doivent définir dans un programme prévisionnel annuel la durée hebdomadaire et le nombre de jours travaillés dans la semaine. La programmation annuelle est affichée après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, 30 jours calendaires avant son application. Elle est confirmée avant le 15 de chaque mois pour le mois suivant, et les modifications sont affichées.

En cas de difficultés économiques entraînant des variations importantes de la charge de travail, le calendrier peut être modifié après information du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel et avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrables (2).

(1) Tiret étendu sous réserve que les délais maxima dans lesquels les repos doivent être pris ainsi que les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos, tels que prévus au deuxième alinéa du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail, soient fixés au niveau de l'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel, conformément aux articles L. 422-3 et L. 432-3 du code du travail (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail duquel il résulte que les salariés doivent être prévenus des changements de leur horaire de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

Heures supplémentaires et contingent d'heures supplémentaires

Article 9

En vigueur étendu

Sont considérées comme heures supplémentaires :

- a) Les heures dépassant en fin de période de modulation, la durée annuelle de travail fixée à l'annexe I (pour un salarié ayant travaillé toute la période de modulation).
- b) Les heures dépassant le nombre d'heures obtenues en multipliant le nombre de semaines travaillées par 35 heures pour un salarié n'ayant travaillé qu'une partie de la période de modulation.

Ces heures supplémentaires sont payées majorée ou récupérées majorées dans les 3 mois suivant la fin de la période de modulation ou comptabilisées à la demande du salarié, dans le compte épargne temps, s'il existe dans l'entreprise.

- c) Les heures effectuées au-delà des durées maximales prévues dans l'article 7, elles seront payées, majorées en fin de mois ou récupérées majorées selon la législation en vigueur.

Rémunération et évolution salariale

Article 10.1

En vigueur étendu

Afin de faire face aux surcoûts engendrés, à la fois par la réduction du temps de travail et la création d'emplois, mais aussi aux coûts de réorganisation qui en découlent, et compte tenu du dispositif d'aide défini dans le cadre des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000, il est convenu ce qui suit :

- maintien de la rémunération dans les conditions suivantes :

Dans les entreprises adhérant au présent accord, les salaires mensuels sont calculés sur la base de 151 h 66 et la garantie du maintien du salaire est assurée par un complément différentiel correspondant à la différence entre le montant du salaire antérieur (169 heures) et le salaire mensuel de 151 h 66. Toutes les primes calculées actuellement sur le salaire réel et les augmentations sont calculées sur le montant du salaire mensuel et du complément différentiel. Le complément différentiel sera intégré au salaire mensuel selon des normes définies au sein de l'entreprise dans un délai maximum de 3 ans à partir de la date d'application dans l'entreprise ;

- quelle que soit la période, la paie est établie pour les salariés travaillant à temps complet sur la base mensuelle moyenne de 151 h 66 ;
- les nouveaux embauchés bénéficient d'un salaire mensuel de 151 h 66 et du complément différentiel.

Les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur le taux horaire sans complément différentiel.

Salaires minima

Article 10.2

En vigueur étendu

Les salaires minima déterminés par la convention collective sont calculés sur la base de 151 h 66 et la garantie du maintien des salaires minimaux garantis est assurée par un complément différentiel correspondant à la différence entre le montant du salaire minimal garanti antérieur (169 heures) et le salaire mensuel de 151 h 66. Toutes les primes calculées actuellement sur le salaire minimal garanti sont calculées sur le montant du nouveau salaire minimal garanti et du complément différentiel.

Le complément différentiel sera intégré au salaire mensuel dans un délai de 3 ans par tiers tous les ans.

Temps partiel

Article 11.1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 12-10-2000 BOCC 2000-43 étendu par arrêté du 8-1-2001 JORF 19-1-2001 à l'exception de la navigation de plaisance se livrant principalement à la fabrication de bateaux en métal.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes avantages en matière de réduction du temps de travail que les salariés à temps complet.

Les salariés à temps partiel peuvent choisir entre :

1° Réduire leur temps de travail dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet avec maintien de leur rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps complets.

2° Opter pour un maintien de leur temps de travail effectif. Ils devront dans ce cas, bénéficier d'une revalorisation de leur rémunération sur la même base que les temps complets.

3° Demander une augmentation de leur temps de travail dans le cadre d'embauches d'emplois de même qualification à temps complet dans la limite fixée par l'article 18.1 (première partie) du présent accord.

Dans tous les cas, un avenant à leur contrat de travail leur est proposé.

Les salariés à temps partiel peuvent être amenés à effectuer des heures dites complémentaires, dans la limite de 20 % du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail tout en restant inférieur à 35 heures par semaine. La période minimale continue de travail sera de 3 heures. Il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité dans une journée de travail. La durée maximale de cette interruption est de 2 heures.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours sauf opposition du salarié intéressé en ajoutant à l'horaire du contrat la différence entre cet horaire et l'horaire moyen normalement effectué.

Temps partiel modulé

Article 11.2 (1)

En vigueur étendu

Le temps partiel modulé peut présenter un intérêt pour les salariés (suppression de la précarité de certains contrats), pour l'entreprise elle permet de faire face aux variations des activités en limitant le recours au travail temporaire. Le contrat de travail doit mentionner les périodes travaillées et non travaillées au cours de l'année ainsi que la répartition des heures à l'intérieur de ces périodes (2). Le programme de modulation est soumis pour avis au délégué syndical si un délégué a été désigné à défaut aux délégués du personnel. Toute modification de la répartition des horaires de travail à l'intérieur d'une même période travaillée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrables avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

La durée maximale d'un temps partiel modulé doit rester inférieure à 1 550 heures (34 heures x 45,6 semaines) sur l'année, *heures complémentaires incluses* (3).

Les salariés à temps partiel modulé peuvent être amenés à effectuer des heures dites complémentaires. Le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal au 1/3 du nombre d'heures annuelles prévues au contrat de travail (4).

La rémunération du salarié à temps partiel modulé est calculée sur une base régulée (lissage), indépendante de l'horaire réel et égale au 1/12 de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures figurant sur le contrat.

A cette rémunération, s'ajoute la rémunération des heures complémentaires effectuées au cours de la période de paie considérée. En cas d'absence indemnisée, le maintien de la rémunération est calculée sur la base du salaire mensuel régulé (4).

Les salariés à temps partiel modulé peuvent être amenés à effectuer des heures dites complémentaires, dans la limite de 20 %. Le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal au 1/10 du nombre d'heures annuelles prévues au contrat de travail tout en restant inférieur à 1 550 heures sur l'année (4).

Pour toute rupture de contrat en cours de période de référence, un bilan est réalisé à la date de cessation effective du contrat de travail (5) :

- si un salarié a un nombre d'heures travaillées supérieur aux heures payées sur la période modulée, les heures excédentaires sont payées au taux majoré fixé par la loi ;

- si le total d'heures travaillées est inférieur et si le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un licenciement économique ou pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel ;

- si le total d'heures travaillées est inférieur et si le contrat de travail est rompu pour faute grave, faute lourde ou par la démission du salarié le montant correspondant est déduit sur toutes les sommes que la société doit au salarié au titre de la rupture de son contrat.

(1) Article étendu sous réserve qu'en application du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise mentionne les catégories de salariés concernés, les modalités de décompte de la durée du travail, la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois, les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ainsi que les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du travail, le contrat de travail devant mentionner la durée mensuelle ou hebdomadaire de référence (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(3) Termes exclus de l'extension (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(4) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail relatif à la détermination de la fraction saisissable des rémunérations dues par l'employeur (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

Garanties relatives à l'égalité des droits pour les salariés à temps partiel

Article 11.3

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment en ce qui concerne l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière, de formation. Leur période minimale de travail quotidien est de 3 heures, ils ne peuvent avoir qu'une interruption d'activité au cours d'une même journée. Cette période d'interruption est au maximum de 2 heures.

Chapitre II : Aménagement, modulation et organisation du temps de travail.

Article 12

En vigueur étendu

Article 12.1

Les cadres

a) Les cadres dirigeants bénéficient d'un contrat forfait sans référence horaire. Les cadres dirigeants sont les cadres qui ont une autonomie très large de jugement et d'initiative avec un niveau décisionnel, ils définissent la politique de l'entreprise et les objectifs, ils bénéficient d'une très large responsabilité de gestion dépassant le cadre d'une spécialisation et bénéficient des niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement et correspondant aux cadres définis à l'annexe 1 B 8 pour le niveau VII, échelons 5 et 6, annexée au présent accord.

b) (1) Les cadres disposant d'une large délégation de pouvoir et qui exercent des fonctions de directions opérationnelles, y compris dans des établissements décentralisés doivent bénéficier d'un avenant à leur contrat de travail prévoyant une convention de forfait horaire définissant la mission et la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette mission et fonction.

La rémunération forfaitaire est fixée de gré à gré entre l'employeur et le salarié, sur une base mensuelle. La rémunération forfaitaire pourra être déterminée annuellement pour ce type de mission et de fonction. La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa mission et de sa fonction. La rémunération forfaitaire ne peut être inférieure sur l'année au salaire mensuel minimum conventionnel correspondant à la classification de l'intéressé pour la durée légale de travail multipliée par 12 et majorée de 20 %. Les salariés au forfait (de mission ou en fonction de la nature des fonctions) bénéficient de 6 jours ouvrés annuels de repos supplémentaires. Ce repos peut être affecté en tout ou en partie au compte épargne-temps si l'entreprise a opté pour cette possibilité. La durée annuelle travaillée pour des cadres soumis à la rémunération forfaitaire ne peut dépasser 1 730 heures, la durée quotidienne ne peut dépasser 10 heures sauf travail exceptionnel qui pourra porter cette durée maximale à 12 heures, la durée hebdomadaire ne pourra dépasser 42 heures sur 12 semaines consécutives.

c) (2) Les cadres des services commerciaux, des services après-vente et de réparation qui exercent la majeure partie de leur activité professionnelle en mission hors de l'établissement, notamment à l'étranger et dont la durée du travail ne peut être déterminée pourront avoir un forfait annuel de 214 jours maximum travaillés par an. Le décompte des jours travaillés figure sur la feuille de paie ou est annexé à la feuille de paie. Si le nombre de jours travaillés dépasse 214 jours après déduction, éventuellement, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps, le cadre devra bénéficier, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris. Les cadres au forfait annuel en jours bénéficient d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (24 heures de repos hebdomadaire plus 11 heures de repos quotidien).

d) Les cadres encadrant des salariés soumis à un horaire collectif bénéficient des mêmes modalités de réduction du temps de travail que les autres salariés.

e) Changement de statut en cours d'année.

Un bilan est réalisé à la date du changement de statut du salarié. Le salarié conserve le bénéfice de son ancien statut :

- s'il a un nombre d'heures (ou de jours) travaillées supérieur aux heures payées sur la période modulée, les heures excédentaires sont payées au taux majoré fixé par la loi ou les jours de repos sont à récupérer dans les 3 mois suivants ;

- si le total d'heures (ou de jours) travaillées est inférieur le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Un document écrit et signé par le salarié et la direction concrétise ce bilan. Un exemplaire est remis au salarié.

Article 12.2

Les techniciens et agents de maîtrise

Les techniciens et agents de maîtrise appelés à effectuer des interventions dans le cadre d'un horaire contrôlable mais ne s'inscrivant pas dans l'horaire collectif de l'entreprise, exerçant leur mission avec autonomie, sur ordre de leur hiérarchie, mais du fait de leur niveau de compétence, sans recevoir de consignes techniques particulières pour l'exécution de leurs activités, non soumis à l'horaire collectif de travail en raison de la nature de leur emploi et de l'indépendance dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail, bénéficient de jours de repos supplémentaires. La réduction du temps de travail peut s'opérer de plusieurs façons :

- par une réduction journalière ;

- par une réduction hebdomadaire de 4 heures ;

- par une réduction par quinzaine d'une journée ;

- par des jours de repos supplémentaires calculés sur une base annuelle intégrant le passage de 39 à 35 heures hebdomadaires ;

- par une combinaison des différentes solutions.

Les modalités retenues figurent dans l'accord d'application lorsqu'il existe. Les modalités de ces réductions doivent être établies en concertation avec le supérieur hiérarchique et convenir aux besoins du service. La moitié de ces journées de repos sont prises au choix du salarié, la moitié au choix de l'employeur avec un délai minimum de prévenance de 7 jours dans les 2 cas. Une partie de ce repos peut, à l'initiative du salarié, alimenter un compte épargne-temps si l'entreprise a opté pour cette possibilité :

- le décompte de ces jours dits jours ARTT figurera sur la feuille de paie ou est annexé à la feuille de paie.

Les différentes catégories de personnel d'encadrement citées dans ce présent article doivent être précisées dans les accords d'application lorsqu'ils existent.

Article 12.3 (3)

Les non-cadres itinérants

(vendeurs, SAV, salons, essayeurs, convoyeurs, mise en main)

Les non-cadres itinérants peuvent bénéficier d'un avenant à leur contrat de travail prévoyant une convention de forfait définissant la mission et la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction et mission.

La rémunération forfaitaire est fixée de gré à gré entre l'employeur et le salarié, sur une base hebdomadaire ou mensuelle. La rémunération forfaitaire pourra être déterminée annuellement pour ce type de mission et de fonction. La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de la mission et de sa fonction. La rémunération forfaitaire ne peut être inférieure sur l'année au salaire mensuel minimum conventionnel correspondant à la classification de l'intéressé pour la durée légale de travail multipliée par 12 et majorée de 20 %. Les salariés au forfait (de mission et en fonction de la nature des fonctions) bénéficient de 8 jours ouvrés annuels de repos supplémentaires. Ce repos peut être affecté en tout ou en partie au compte épargne-temps si l'entreprise a opté pour cette possibilité. La durée annuelle travaillée pour ces salariés soumis à la rémunération forfaitaire ne peut dépasser 1 730 heures, la durée quotidienne ne peut dépasser 10 heures de travail effectif et la durée hebdomadaire 48 heures. Une feuille de route signée par le salarié précise la durée hebdomadaire du travail effectif réalisé par le salarié.

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions du paragraphe II de l'article L. 212-15-3 du code du travail qui ne permet de conclure une convention de forfait horaire sur l'année qu'avec des cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(2) Paragraphe étendu sous réserve que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte, telles que prévues au paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, soient fixées au niveau de l'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel, conformément aux articles L. 422-3 et L. 432-3 du code du travail (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(3) Article étendu sous réserve de l'application du paragraphe II de l'article L. 212-15-3 du code du travail duquel il résulte que seuls les salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées peuvent bénéficier des conventions de forfait en heures sur l'année (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

Absences

Article 13

En vigueur étendu

Article 13.1

Absences non payées

Toute période d'absence en dehors de celles prévues par les articles suivants est déduite de la rémunération lissée.

Article 13.2

Absences liées à un arrêt médical

Ces absences sont indemnisées, dans la limite des droits fixés par la convention collective sur la base de la rémunération mensuelle lissée. La durée de l'arrêt maladie est comptée comme temps de travail effectif selon la durée durant laquelle le salarié aurait travaillé s'il n'avait été absent.

Article 13.3

Autres absences

Les absences comme les congés conventionnels exceptionnels, les congés payés supplémentaires conventionnels, la formation professionnelle, les

absences pour formation économique et syndicale, les crédits d'heures accordés aux représentants du personnel pour l'exercice de leur mission ainsi que le temps passé à participer aux négociations des accords de branche et de la convention collective nationale sont considérées pour le salarié comme une durée effective de travail.

Congés payés

Article 14

En vigueur étendu

Les congés payés sont fixés selon les règles établis par de la convention collective et le code du travail. Des périodes où il est impossible de prendre des congés payés seront éventuellement indiquées dans le planning annuel prévisionnel afin de permettre une durée effective du travail sur l'année comme prévu à l'annexe I.

Cas particuliers

Article 15

En vigueur étendu

Article 15.1

Chômage partiel

Si le niveau d'activité d'une entreprise ou d'un établissement entraîne une baisse telle que la durée du temps de travail arrive en deçà des durées fixées par les calendriers, il est alors fait une demande de chômage partiel pour la partie de rémunération correspondante.

Article 15.2

Départ en cours d'exercice

Pour toute rupture de contrat en cours de période de référence, un bilan est réalisé à la date de cessation effective du contrat de travail :

- si un salarié a un nombre d'heures travaillées supérieur à 35 heures multiplié par le nombre de semaines travaillées, les heures excédentaires sont payées au taux majoré fixé par la loi à partir du 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 ou de moins de 20 salariés passant aux 35 heures en 2002.

- si le total d'heures travaillées est inférieur et si le contrat de travail est rompu pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel ;

- si le total d'heures travaillées est inférieur et si le contrat de travail est rompu pour faute grave, faute lourde ou par la démission du salarié, le montant correspondant est déduit sur toutes les sommes que la société doit au salarié au titre de la rupture de son contrat, à hauteur de la quotité saisissable ;

- si le motif de la rupture n'est pas reconnu, l'employeur remboursera le montant déduit.

Article 15.3

Arrivée en cours de période (recrutement, retour de congé parental ..)

En fin d'exercice, le salarié bénéficie d'un décompte et d'une régularisation identiques à ceux décrits dans l'article 15.2. Les heures supplémentaires peuvent être payées ou prises sous forme de jours de repos dans les conditions du présent accord.

Contrat à durée déterminée

Article 16

En vigueur étendu

Les contrats à durée déterminée à temps complet peuvent être conclus en tenant compte de la modulation du temps de travail correspondant à la durée du contrat ou sur la base de la durée légale hebdomadaire. Chaque contrat indique l'option retenue.

Compte épargne-temps

Article 17 (1)

En vigueur étendu

Article 17.1

Mise en oeuvre

La mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur d'un régime compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'un article dans l'accord d'application (art. 3 du présent accord).

Article 17.2

Le compte épargne-temps a pour objet, conformément à l'article L. 227-1 du code du travail, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, *dès lors qu'il est sous contrat à durée indéterminée*, (2) peut ouvrir un compte épargne-temps. Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite et mentionnant quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Article 17.3

Alimentation et tenue du compte épargne-temps

Peuvent s'imputer sur ce compte :

- les soldes de congés payés non utilisés dans la limite de 5 jours ouvrés par an au titre de la période de référence ;

- en cas d'annualisation du temps de travail, la réduction de la durée du travail peut être obtenue par l'octroi de jours de repos qui peuvent être reportés dans le compte épargne-temps sans dépasser la moitié de ces jours de repos ;

- les repos compensateurs de remplacement ;

- (3) les rémunérations correspondant à la réalisation d'heures supplémentaires converties en crédits de temps pour une durée équivalente.

La totalité des jours affectés au compte épargne-temps ne peut excéder 22 jours par an.

Le compte individuel est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit, chaque année, à chaque salarié.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. L'employeur doit s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour des sommes excédant celles ouvertes par l'assurance de garantie des salaires. Une information écrite doit être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

Article 17.4

Utilisation du compte épargne-temps

Le titulaire est tenu d'utiliser son droit à congé dans les 5 ans à compter du jour où il aura accumulé 2 mois dans son compte épargne-temps. Ce délai de 5 ans est porté à 10 ans pour les salariés ayant des enfants de moins de 16 ans ou lorsqu'ils ont des parents dépendants (4). Ce délai est supprimé pour les salariés âgés de plus de 50 ans pour financer la cessation progressive ou totale d'activité.

Le bénéficiaire doit présenter sa demande 3 mois au minimum avant la prise de congé. Le temps capitalisé est converti en indemnité salariale versée mensuellement pendant la durée des droits acquis. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire net perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé, non compris les éléments de rémunération ayant un caractère de remboursement de frais. Le temps d'absence rémunéré est assimilé à un temps de travail effectif. Sauf dans le cas où le congé précède une cessation volontaire d'activité, le salarié est réintégré dans l'entreprise, à l'issue de son congé, dans

son précédent emploi ou un emploi équivalent rémunéré dans les mêmes conditions.

Article 17.5

Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail avant utilisation des droits capitalisés sur son compte épargne-temps, le salarié reçoit une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis à la date de la rupture, calculée comme une prise de congé. Cette indemnité compensatrice a le caractère de salaire.

(1) Article étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 227-1 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les modalités de conversion en temps des primes et indemnités, les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe ainsi que les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(3) Tiret étendu sous réserve de l'application du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail, lequel permet l'affectation sur un compte épargne-temps des heures de repos acquises au titre de la bonification attribuée pour les quatre premières heures supplémentaires ainsi que le repos compensateur de remplacement (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(4) Phrase étendue sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail, la période dans laquelle le salarié doit utiliser ses droits à congé étant portée à dix ans lorsque l'un de ses parents est dépendant ou âgé de plus de 75 ans (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

Chapitre III : Création d'emplois

Emploi et aides de l'Etat dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 n° 98-461 et de la loi du 19 janvier 2000 n° 2000-37

Article 18 (1)

En vigueur étendu

A partir du lendemain de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord, toute entreprise de 20 ou de moins de 20 salariés relevant de son champ d'application peut signer un accord d'application dans les conditions prévues à l'article 3 et peut signer une convention avec l'Etat pour obtenir les aides conformément aux termes de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, si elle s'engage à diminuer le temps de travail d'au minimum 10 % dans un mode constant de décompte collectif par rapport au décompte avant l'application du présent accord, à maintenir l'effectif augmenté de 6 % au moins pour une durée minimum de 2 ans, à compter de la dernière des embauches effectuées à ce titre en application des dispositions du présent paragraphe.

La réalisation des conditions du présent accord est conditionnée par la signature par l'Etat de la convention qui est sollicitée au titre de la loi précitée. Dans ce cas 30 % des heures dégagées pour l'augmentation de 6 % des effectifs peuvent être consacrés à l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel qui en ont fait la demande.

La signature de la convention avec l'Etat permet l'obtention des aides minorées prévues par la loi du 13 juin 1998, cumulées avec les aides prévues par la loi du 19 janvier 2000.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du paragraphe II de l'article 24 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée duquel il résulte que, pour les entreprises de vingt salariés et moins s'engageant à procéder à des embauches en conséquence de la réduction du temps de travail, l'aide est attribuée sur la base d'une déclaration de l'employeur à l'autorité administrative (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

DEUXIÈME PARTIE : Entreprise de plus de 20 salariés

Chapitre Ier : Réduction de l'horaire effectif de travail

Durée du travail

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 212-1 du code du travail, la durée hebdomadaire de travail effectif est de 35 heures.

Durée effective du travail

Article 5

En vigueur étendu

C'est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de pause et le temps nécessaire à la restauration, le temps consacré au casse-croûte, pour les salariés postés, sont considérés comme temps de travail effectif.

Ces temps ne sont pas qualifiés de temps de travail effectif dès lors que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles, au sens du premier paragraphe ci-dessus.

Heures supplémentaires

Article 6

En vigueur étendu

Le contingent d'heures supplémentaires utilisables sans autorisation administrative est de 110 heures. Pour les salariés soumis à la modulation du temps de travail ce contingent d'heures supplémentaires est limité à 60 heures par an et par salarié pour la première période de modulation de 12 mois et à 50 heures à partir de la seconde.

Les heures effectuées au-delà de la 35e sont payées ou récupérées selon les règles consécutives à l'instauration légale du temps de travail hebdomadaire à 35 heures au 1er janvier 2000.

Chapitre II : Aménagement, modulation et organisation du temps de travail.

En vigueur étendu

L'aménagement du temps de travail sur l'année ou sur une partie de l'année (semestre, trimestre, mois, 2 semaines) est destiné à compenser en termes d'horaires les flux d'activité.

Durée du travail

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 12-10-2000 BOCC 2000-43 étendu par arrêté du 8-1-2001 JORF 19-1-2001 à l'exception de la navigation de plaisance se livrant principalement à la fabrication de bateaux en métal.

La répartition de la durée du travail peut s'apprécier sur l'année conformément à l'article L. 212-1 du code du travail avec une durée en moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine sans pouvoir dépasser la durée annuelle calculée selon l'annexe I en fonction du nombre de jours fériés ne se situant pas un dimanche :

- la durée maximale hebdomadaire ne peut dépasser 44 heures ;
- la durée moyenne hebdomadaire sur 6 semaines consécutives ne peut dépasser 42 heures ;
- la durée maximale journalière de travail effectif ne pourra excéder 10 heures.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures entrant dans la modulation n'ouvrent droit ni à majoration de salaire ni à repos compensateur, conformément à l'accord de branche et à la réglementation en vigueur.

En l'absence de modulation, du 1er février 2000 au 31 janvier 2001, les 4 premières heures (de la 36e heure à la 39e heure) sont payées ou récupérées majorées de 10 %, les heures suivantes sont payées ou récupérées majorées de 25 %. Elles sont majorées de 50 % au-delà de la 43e heure.

Les heures se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Aménagement du temps de travail

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 12-10-2000 BOCC 2000-43 étendu par arrêté du 8-1-2001 JORF 19-1-2001 à l'exception de la navigation de plaisance se livrant principalement à la fabrication de bateaux en métal.

Article 8.1

Accord dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000

La durée du travail est au maximum de 35 heures en moyenne. Un accord conclu selon l'article 3 du présent accord permet à une entreprise de bénéficier des aides prévues par la loi du 19 janvier 2000 n° 2000-37.

Article 8.2

concernant les accords conclus dans le cadre des articles 8.1

La réduction de la durée effective du temps de travail peut selon le type d'activité (production, services ..) et la taille des établissements prendre les différentes formes suivantes :

- réduction quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle ;
- réduction annuelle des heures de travail effectif ou du nombre de jours travaillés ;
- combinaison des différentes solutions.

Les salariés des entreprises optant pour la modulation du temps de travail peuvent travailler :

- 3 à 5 jours par semaine pour le personnel de production, exceptionnellement 5,5 jours (4 semaines sur l'année) ;
- 6 jours par semaine dans les activités de services limités à 12 semaines sur l'année, les salariés bénéficieront de 35 heures de repos hebdomadaire.

Il est possible de prévoir le regroupement des heures dépassant les 35 heures hebdomadaires par l'octroi :

- d'une ou 2 semaines de congés RTT sur l'année, la première semaine est programmée par l'entreprise, la deuxième est à l'initiative du salarié ;
- et/ou des jours de repos RTT, 50 % sont pris à l'initiative du salarié sur la base d'une journée par mois, 50 % sont programmés par l'entreprise (1).
- les journées programmées par l'entreprise ou à l'initiative du salarié devront être fixées au moins un mois à l'avance. En cas de modification des dates prévues les salariés doivent être prévenus 7 jours calendaires à l'avance.

Les directions des entreprises ou établissements doivent définir dans un programme prévisionnel annuel la durée hebdomadaire et le nombre de jours travaillés dans la semaine. La programmation annuelle est affichée après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, 30 jours calendaires avant son application. Elle est confirmée avant le 15 de chaque mois pour le mois suivant, et les modifications sont affichées.

En cas de difficultés économiques entraînant des variations importantes de la charge de travail, le calendrier peut être modifié après information du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel et avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrables. Ce délai peut être ramené à 3 jours ouvrables en cas d'événement imprévisible (2).

(1) Tirez étendu sous réserve que les délais maxima dans lesquels les repos doivent être pris ainsi que les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos, tels que prévus au deuxième alinéa du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail, soient fixés au niveau de l'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel, conformément aux articles L. 422-3 et L. 432-3 du code du travail (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail duquel il résulte que les salariés doivent être prévenus des changements de leur horaire de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

Heures supplémentaires et contingent d'heures supplémentaires

Article 9

En vigueur étendu

Sont considérées comme heures supplémentaires :

- c) Les heures dépassant en fin de période de modulation, la durée annuelle de travail fixée à l'annexe I (pour un salarié ayant travaillé toute la période de modulation).
- d) Les heures dépassant le nombre d'heures obtenues en multipliant le nombre de semaines travaillées par 35 heures pour un salarié n'ayant travaillé qu'une partie de la période de modulation.

Ces heures supplémentaires sont payées majorées ou récupérées majorées dans les 3 mois suivant la fin de la période de modulation ou comptabilisées à la demande du salarié, dans le compte épargne-temps, s'il existe dans l'entreprise.

- c) Les heures effectuées au-delà des durées maximales prévues dans l'article 7, elles seront payées, majorées en fin de mois ou récupérées majorées selon la législation en vigueur.

Article 10

En vigueur étendu

Article 10.1

Rémunération et évolution salariale

Afin de faire face aux surcoûts engendrés, à la fois par la réduction du temps de travail et la création d'emplois, mais aussi aux coûts de réorganisation qui en découlent, et compte tenu du dispositif d'aide défini dans le cadre des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000, il est convenu ce qui suit :

- maintien de la rémunération dans les conditions suivantes :

Dans les entreprises adhérant au présent accord, les salaires mensuels sont calculés sur la base de 151,66 heures et la garantie du maintien du salaire est assurée par un complément différentiel correspondant à la différence entre le montant du salaire antérieur (169 heures) et le salaire mensuel de 151,66 heures. Toutes les primes calculées actuellement sur le salaire réel et les augmentations sont calculées sur le montant du salaire mensuel et du complément différentiel. Le complément différentiel sera intégré au salaire mensuel selon des normes définies au sein de l'entreprise dans un délai maximum de 3 ans à partir de la date d'application dans l'entreprise :

- quelle que soit la période, la paie est établie pour les salariés travaillant à temps complet sur la base mensuelle moyenne de 151,66 heures ;
- les nouveaux embauchés bénéficient d'un salaire mensuel de 151,66 heures et du complément différentiel.

Les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur le taux horaire sans complément différentiel.

Article 10.2

Salaires minima

Les salaires minima déterminés par la convention collective sont calculés sur la base de 151,66 heures et la garantie du maintien des salaires minimaux garantis est assurée par un complément différentiel correspondant à la différence entre le montant du salaire minimal garanti antérieur (169 heures) et le salaire mensuel de 151,66 heures. Toutes les primes calculées actuellement sur le salaire minimal garanti sont calculées sur le montant du nouveau salaire minimal garanti et du complément différentiel.

Le complément différentiel sera intégré au salaire mensuel dans un délai de 3 ans par tiers tous les ans.

Article 11

Article 11.1

Temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes avantages en matière de réduction du temps de travail que les salariés à temps complet.

Les salariés à temps partiel peuvent choisir entre :

1. Réduire leur temps de travail dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet avec maintien de leur rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps complet.
2. Opter pour un maintien de leur temps de travail effectif. Ils devront dans ce cas, bénéficier d'une revalorisation de leur rémunération sur la même base que les temps complets.
3. Demander une augmentation de leur temps de travail dans le cadre d'embauches d'emplois de même qualification à temps complet dans la limite fixée par l'article 18.1 (première partie) du présent accord.

Dans tous les cas, un avenant à leur contrat de travail leur est proposé.

Les salariés à temps partiel peuvent être amenés à effectuer des heures dites complémentaires, dans la limite de 20 % du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat de travail tout en restant inférieur à 35 heures par semaine. La période minimale continue de travail sera de 3 heures. Il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité dans une journée de travail. La durée maximale de cette interruption est de 2 heures.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours sauf opposition du salarié intéressé en ajoutant à l'horaire du contrat la différence entre cet horaire et l'horaire moyen normalement effectué.

Article 11.2 (1)

Temps partiel modulé

Le temps partiel modulé peut présenter un intérêt pour les salariés (suppression de la précarité de certains contrats), pour l'entreprise elle permet de faire face aux variations des activités en limitant le recours au travail temporaire. Le contrat de travail doit mentionner les périodes travaillées et non travaillées au cours de l'année ainsi que la répartition des heures à l'intérieur de ces périodes (2). Le programme de modulation est soumis pour avis au délégué syndical si un délégué a été désigné, à défaut aux délégués du personnel. Toute modification de la répartition des horaires de travail à l'intérieur d'une même période travaillée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrables avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

La durée maximale d'un temps partiel modulé doit rester inférieure à 1 550 heures (34 heures x 45,6 semaines) sur l'année, *heures complémentaires incluses* (3).

Les salariés à temps partiel modulé peuvent être amenés à effectuer des heures dites complémentaires. Le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal au 1/3 du nombre d'heures annuelles prévues au contrat de travail (4).

La rémunération du salarié à temps partiel modulé est calculée sur une base régulée (lissage), indépendante de l'horaire réel et égale au 1/12 de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures figurant sur le contrat.

A cette rémunération s'ajoute la rémunération des heures complémentaires effectuées au cours de la période de paie considérée. En cas d'absence indemnisée, le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel régulier (4).

Les salariés à temps partiel modulé peuvent être amenés à effectuer des heures dites complémentaires, dans la limite de 20 %. Le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal au 1/10 du nombre d'heures annuelles prévues au contrat de travail tout en restant inférieur à 1 550 heures sur l'année (4).

Pour toute rupture de contrat en cours de période de référence, un bilan est réalisé à la date de cessation effective du contrat de travail (5) :

- si un salarié a un nombre d'heures travaillées supérieur aux heures payées sur la période modulée, les heures excédentaires sont payées au taux majoré fixé par la loi ;
- si le total d'heures travaillées est inférieur et si le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un licenciement économique ou pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.
- si le total d'heures travaillées est inférieur et si le contrat de travail est rompu pour faute grave, faute lourde ou par la démission du salarié le montant correspondant est déduit sur toutes les sommes que la société doit au salarié au titre de la rupture de son contrat.

Article 11.3

Garanties relatives à l'égalité des droits pour les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment en ce qui concerne l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière, de formation. Leur période minimale de travail quotidien est de 3 heures, ils ne peuvent avoir qu'une interruption d'activité au cours d'une même journée. Cette période d'interruption est au maximum de 2 heures.

(1) Article étendu sous réserve qu'en application du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise mentionne les catégories de salariés concernés, les modalités de décompte de la durée du travail, la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois, les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ainsi que les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 212-4-6 du code du travail, le contrat de travail devant mentionner la durée mensuelle ou hebdomadaire de référence (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(3) Termes exclus de l'extension (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(4) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail relatif à la détermination de la fraction saisissable des rémunérations dues par l'employeur (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

Article 12

En vigueur étendu

Article 12.1

Les cadres

a) Les cadres dirigeants bénéficient d'un contrat forfait sans référence horaire. Les cadres dirigeants sont les cadres qui ont une autonomie très large de jugement et d'initiative avec un niveau décisionnel, ils définissent la politique de l'entreprise et les objectifs, ils bénéficient d'une très large responsabilité de gestion dépassant le cadre d'une spécialisation et bénéficient des niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement et correspondant aux cadres définis à l'annexe I B 8, niveau VII, échelons 5 et 6, annexée au présent accord.

b) (1) Les cadres disposant d'une large délégation de pouvoir et qui exercent des fonctions de directions opérationnelles, y compris dans des établissements décentralisés doivent bénéficier d'un avenant à leur contrat de travail prévoyant une convention de forfait horaire définissant la mission et la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette mission et fonction.

La rémunération forfaitaire est fixée de gré à gré entre l'employeur et le salarié, sur une base mensuelle. La rémunération forfaitaire pourra être déterminée annuellement pour ce type de mission et de fonction. La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa mission et de sa fonction. La rémunération forfaitaire ne peut être inférieure sur l'année au salaire mensuel minimum conventionnel correspondant à la classification de l'intéressé pour la durée légale de travail multipliée par 12 et majorée de 20 %. Les salariés au forfait (de mission ou en fonction de la nature des fonctions) bénéficient de 6 jours ouvrés annuels de repos supplémentaires. Ce repos peut être affecté en tout ou en partie au compte épargne-temps si l'entreprise a

opté pour cette possibilité. La durée annuelle travaillée pour des cadres soumis à la rémunération forfaitaire ne peut dépasser 1 730 heures, la durée quotidienne ne peut dépasser 10 heures sauf travail exceptionnel qui pourra porter cette durée maximale à 12 heures, la durée hebdomadaire ne pourra dépasser 42 heures sur 12 semaines consécutives.

c) (2) Les cadres des services commerciaux, des services après-vente et de réparation qui exercent la majeure partie de leur activité professionnelle en mission hors de l'établissement, notamment à l'étranger et dont la durée du travail ne peut être déterminée pourront avoir un forfait annuel de 214 jours maximum travaillés par an. Le décompte des jours travaillés figure sur la feuille de paie où est annexé à la feuille de paie. Si le nombre de jours travaillés dépasse 214 jours après déduction, éventuellement, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps, le cadre devra bénéficier, au cours des 3 premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris. Les cadres au forfait annuel en jours bénéficient d'un repos quotidien de au moins 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (24 heures de repos hebdomadaire plus 11 heures de repos quotidien).

d) Les cadres encadrant des salariés soumis à un horaire collectif bénéficient des mêmes modalités de réduction du temps de travail que les autres salariés.

e) Changement de statut en cours d'année

Un bilan est réalisé à la date du changement de statut du salarié. Le salarié conserve le bénéfice de son ancien statut :

- s'il a un nombre d'heures (ou de jours) travaillées supérieur aux heures payées sur la période modulée, les heures excédentaires sont payées au taux majoré fixé par la loi ou les jours de repos sont à récupérer dans les 3 mois suivants ;

- si le total d'heures (ou de jours) travaillées est inférieur le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Un document écrit et signé par le salarié et la direction concrétise ce bilan. Un exemplaire est remis au salarié.

Article 12.2

Les techniciens et agents de maîtrise

Les techniciens et agents de maîtrise appelés à effectuer des interventions dans le cadre d'un horaire contrôlable mais ne s'inscrivant pas dans l'horaire collectif de l'entreprise, exerçant leur mission avec autonomie, sur ordre de leur hiérarchie, mais du fait de leur niveau de compétence, sans recevoir de consignes techniques particulières pour l'exécution de leurs activités, non soumis à l'horaire collectif de travail en raison de la nature de leur emploi et de l'indépendance dont ils disposent dans l'organisation de leur temps de travail, bénéficient de jours de repos supplémentaires. La réduction du temps de travail peut s'opérer de plusieurs façons :

- par une réduction journalière ;
- par une réduction hebdomadaire de 4 heures ;
- par une réduction par quinzaine d'une journée ;
- par des jours de repos supplémentaires calculés sur une base annuelle intégrant le passage de 39 à 35 heures hebdomadaires ;
- par une combinaison des différentes solutions.

Les modalités retenues figurent dans l'accord d'application lorsqu'il existe.

Les modalités de ces réductions doivent être établies en concertation avec le supérieur hiérarchique et convenir aux besoins du service. La moitié de ces journées de repos sont prises au choix du salarié, la moitié au choix de l'employeur avec un délai minimum de prévenance de 7 jours dans les 2 cas. Une partie de ce repos peut, à l'initiative du salarié, alimenter un compte épargne-temps si l'entreprise a opté pour cette possibilité.

Le décompte de ces jours dits jours ARTT figurera sur la feuille de paie ou est annexé à la feuille de paie.

Les différentes catégories de personnel d'encadrement citées dans ce présent article doivent être précisées dans les accords d'application lorsqu'ils existent.

Article 12.3 (3)

Les non-cadres itinérants

(vendeurs, SAV, salons, essayeurs, convoyeurs, mise en main)

Les non-cadres itinérants (vendeurs, SAV, salons, essayeurs, convoyeurs, mise en main) peuvent bénéficier d'un avenant à leur contrat de travail prévoyant une convention de forfait définissant la mission et la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction et mission.

La rémunération forfaitaire est fixée de gré à gré entre l'employeur et le salarié, sur une base hebdomadaire ou mensuelle. La rémunération forfaitaire pourra être déterminée annuellement pour ce type de mission et de fonction. La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de la mission et de sa fonction. La rémunération forfaitaire ne peut être inférieure sur l'année au salaire mensuel conventionnel correspondant à la classification de l'intéressé pour la durée légale de travail multipliée par 12 et majorée de 20 %. Les salariés au forfait (de mission et en fonction de la nature des fonctions) bénéficient de 8 jours ouvrés annuels de repos supplémentaire. Ce repos peut être affecté en tout ou en partie au compte épargne-temps si l'entreprise a opté pour cette possibilité. La durée annuelle travaillée pour ces salariés soumis à la rémunération forfaitaire ne peut dépasser 1 730 heures, la durée quotidienne ne peut dépasser 10 heures de travail effectif et la durée hebdomadaire 48 heures. Une feuille de route signée par le salarié précise la durée hebdomadaire du travail effectif réalisé par le salarié.

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions du paragraphe II de l'article L. 212-15-3 du code du travail qui ne permet de conclure une convention de forfait horaire sur l'année qu'avec des cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(2) Paragraphe étendu sous réserve que les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte, telles que prévues au paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, soient fixées au niveau de l'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel, conformément aux articles L. 422-3 et L. 432-3 du code du travail (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(3) Article étendu sous réserve de l'application du paragraphe II de l'article L. 212-15-3 du code du travail duquel il résulte que seuls les salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées peuvent bénéficier des conventions de forfait en heures sur l'année (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

Absences

Article 13

En vigueur étendu

Article 13.1

Absences non payées

Toute période d'absence en dehors de celles prévues par les articles suivants est déduite de la rémunération lissée.

Article 13.2

Absences liées à un arrêt médical

Ces absences sont indemnisées, dans la limite des droits fixés par la convention collective sur la base de la rémunération mensuelle lissée. La durée de l'arrêt maladie est comptée comme temps de travail selon la durée durant laquelle le salarié aurait travaillé s'il n'avait pas été absent.

Article 13.3

Autres absences

Les absences comme les congés conventionnels exceptionnels, les congés payés supplémentaires conventionnels, la formation professionnelle, les absences pour formation économique et syndicale, les crédits d'heures accordés aux représentants du personnel pour l'exercice de leur mission, le temps passé à participer aux négociations des accords de branche et de la convention collective nationale sont considérés pour le salarié comme une durée effective de travail.

Congés payés

Article 14

En vigueur étendu

Les congés payés sont fixés selon les règles établis par la convention collective et le code du travail. Des périodes où il est impossible de prendre des congés payés seront éventuellement indiquées dans le planning annuel prévisionnel afin de permettre une durée effective du travail sur l'année comme prévu à l'annexe I.

Cas particuliers

Article 15

En vigueur étendu

Article 15.1

Chômage partiel

Si le niveau d'activité d'une entreprise ou d'un établissement entraîne une baisse telle que la durée du temps de travail arrive en deçà des durées fixées par les calendriers, il est alors fait une demande de chômage partiel pour la partie de rémunération correspondante.

Article 15.2

Départ en cours d'exercice

Pour toute rupture de contrat en cours de période de référence, un bilan est réalisé à la date de cessation effective du contrat de travail :

- si un salarié a un nombre d'heures travaillées supérieure à 35 heures multipliées par le nombre de semaines travaillées, les heures excédentaires sont payées au taux majoré fixé par la loi à partir du 1er janvier 2000 ;

- si le total d'heures travaillées est inférieur et si le contrat de travail est rompu pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel ;

- si le total d'heures travaillées est inférieur et si le contrat de travail est rompu pour faute grave, faute lourde, ou par la démission du salarié, le montant correspondant est déduit sur toutes les sommes que la société doit au salarié au titre de la rupture de son contrat, à hauteur de la quotité saisissable ;

- si le motif de la rupture n'est pas reconnu l'employeur remboursera le montant déduit.

Article 15.3

Arrivée en cours de période

(recrutement, retour de congé parental,...)

En fin d'exercice, le salarié bénéficie d'un décompte et d'une régularisation identique à ceux décrits dans l'article 15.2. Les heures supplémentaires peuvent être payées ou prises sous forme de jours de repos dans les conditions du présent accord.

Contrat à durée déterminée

Article 16

En vigueur étendu

Les contrats à durée déterminée à temps complet peuvent être conclus en tenant compte de la modulation du temps de travail correspondant à la durée du contrat ou sur la base de la durée légale hebdomadaire. Chaque contrat indique l'option retenue.

Compte épargne-temps

Article 17 (1)

En vigueur étendu

Article 17.1

Mise en oeuvre

La mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur d'un régime compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'un article dans l'accord d'application (art. 3 du présent accord).

Article 17.2

Le compte épargne-temps a pour objet conformément à l'article L. 227-1 du code du travail, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congés rémunérés.

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, *dès lors qu'il est sous contrat à durée indéterminée* (2) peut ouvrir un compte épargne-temps. Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite et mentionnant quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Article 17.3

Alimentation et tenue du compte épargne-temps

Peuvent s'imputer sur ce compte :

- les soldes de congés payés non utilisés dans la limite de 5 jours ouvrés par an au titre de la période de référence ;

- en cas d'annualisation du temps de travail, la réduction de la durée du travail peut être obtenue par l'octroi de jours de repos qui peuvent être reportés dans le compte épargne-temps sans dépasser la moitié de ces jours de repos ;

- les repos compensateurs de remplacement ;

- (3) les rémunérations correspondant à la réalisation d'heures supplémentaires converties en crédits de temps pour une durée équivalente.

La totalité des jours affectés au compte épargne-temps ne peut excéder 22 jours par an.

Le compte individuel est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année à chaque salarié.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. L'employeur doit s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour des sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires. Une information écrite doit être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

Article 17.4

Utilisation du compte épargne-temps

Le titulaire est tenu d'utiliser son droit à congé dans les 5 ans à compter du jour où il aura accumulé 2 mois dans son compte épargne-temps. Ce délai de 5 ans est porté à 10 ans pour les salariés ayant des enfants de moins de 16 ans ou lorsqu'ils ont des parents dépendants (4). Ce délai est supprimé pour les salariés âgés de plus de 50 ans pour financer la cessation progressive ou totale d'activité.

Le bénéficiaire doit présenter sa demande 3 mois au minimum avant la prise de congé. Le temps capitalisé est converti en indemnité salariale versée mensuellement pendant la durée des droits acquis. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire net perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé, non compris les éléments de rémunérations ayant un caractère de remboursement de frais. Le temps d'absence rémunéré est assimilé à un temps de travail effectif. Sauf dans le cas où le congé précède une cessation volontaire d'activité, le salarié est réintégré dans l'entreprise, à l'issue de son congé, dans son précédent emploi ou un emploi équivalent rémunéré dans les mêmes conditions.

Article 17.5

Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail avant utilisation des droits capitalisés sur son compte épargne-temps, le salarié reçoit une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis à la date de la rupture, calculée comme une prise de congé. Cette indemnité compensatrice a le caractère de salaire.

(1) Article étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 227-1 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les modalités de conversion en temps des primes et indemnités, les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe ainsi que les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(3) Tirez étendu sous réserve de l'application du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail, lequel permet l'affectation sur un compte épargne-temps des heures de repos acquises au titre de la bonification attribuée pour les quatre premières heures supplémentaires ainsi que le repos compensateur de remplacement (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

(4) Phrase étendue sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail, la période dans laquelle le salarié doit utiliser ses droits à congé étant portée à dix ans lorsque l'un de ses parents est dépendant ou âgé de plus de 75 ans (arrêté du 8 janvier 2001, art. 1er).

Chapitre III : Création d'emplois

Emploi et aides de l'Etat dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 n° 2000-37

Article 18

En vigueur étendu

A partir du lendemain de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord, toute entreprise relevant de son champ d'application peut signer un accord d'application dans les conditions prévues à l'article 3. Pour obtenir les aides conformément aux termes de la loi du 19 janvier 2000.

Pour bénéficier des aides de l'Etat, l'accord d'application prévue dans l'article 3 du présent accord devra préciser l'engagement de l'entreprise à créer ou à préserver des emplois. Si l'accord prévoit des embauches, celles-ci devront être effectuées dans un délai de un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

TROISIÈME PARTIE : Commune aux entreprises quel que soit leur effectif (plus ou moins 20 salariés)

Chapitre IV

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 12-10-2000 BOCC 2000-43 étendu par arrêté du 8-1-2001 JORF 19-1-2001 à l'exception de la navigation de plaisance se livrant principalement à la fabrication de bateaux en métal.

Ce présent accord annule et remplace l'accord de branche sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 10 juillet 1997 pour toutes les entreprises relevant de la convention collective de la navigation de plaisance mettant en place ce présent accord selon les modalités prévus à l'article 3.

Les articles de ce présent accord ne s'appliquent qu'aux accords signés en application du présent accord de branche et à partir de sa date d'extension.

Bilan et suivi de l'accord

Article 20

En vigueur étendu

Le suivi du présent protocole d'accord est assuré par la commission paritaire nationale définie à l'article G-82 de la convention collective. Au bout d'une année, un premier bilan est établi par la commission paritaire nationale. Il demeure la possibilité pour chacune des parties de provoquer une séance extraordinaire de la commission de suivi en cas de situation exceptionnelle.

Si un arbitrage était nécessaire pour répondre à une demande relative à l'interprétation des textes de cet accord, une commission d'arbitrage composée :

- pour les salariés, de 2 représentants pour chacune des organisations signataires ;
- pour les employeurs, de représentants désignés par la Fédération des industries nautiques, en nombre au plus égal à celui des salariés.

La partie qui saisira la commission d'arbitrage doit le faire par lettre explicative avec mention des arguments avancés pour justifier la demande.

La date de réunion de la commission ne doit pas excéder un mois.

Date d'entrée en vigueur

Article 21

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent accord interviendra le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Conditions de dénonciation ou d'adaptation

Article 22

En vigueur étendu

Article 22.1

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans le cas où des dispositions législatives ou réglementaires modifieraient des dispositions de cet accord, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur les articles concernés du présent accord.

Article 22.2

Dénonciation

Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant un préavis légal de 3 mois conformément à l'article L. 132-8 du code du travail. La suppression des aides de l'Etat entraînerait la dénonciation immédiate du présent accord.

Dépôt et publicité

Article 23

En vigueur étendu

Le présent accord national de branche, conclu selon les dispositions des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

ANNEXE I

En vigueur étendu

Exemples de calcul de la durée annuelle de travail

POUR UN SALARIÉ DISPOSANT DES DROITS À CONGÉS PAYÉS COMPLETS ET CHÔMANT

	10	9	8	7
Jours fériés ne tombant pas un dimanche(Jours calendaires)	365	365	365	365
Jours de repos légaux	52	52	52	52

2e jour de repos hebdomadaire	47	47	47	47
Congés annuels (jours ouvrables)	30	30	30	30
Jours fériés chômés ne tombant pas un jour de repos (variable : selon les années)(Total jours non travaillés)	139	138	137	136
Jours travaillés	226	227	228	229
Nombre de semaines travaillées	226/5=45,2	227/5=45,4	228/5=45,6	229/5=45,8
Nombre d'heures travaillées	45,2x35	45,4x35	45,6x35	45,8x35
Nombre d'heures travaillées sur l'année	1582	1589	1596	1600

ANNEXE I B 8 Navigation de plaisance

En vigueur étendu

CLASSIFICATION INGÉNIEURS ET CADRES

CRITÈRES CLASSANTS

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	Niveau de formation	Caractéristique du travail	Contrôle et autonomie	Initiative et responsabilité
VII	4	480	BAC + 4 et plus ou expérience professionnelle équivalente	Participe à la définition de la politique de l'entreprise et des objectifs	Autonomie très large de jugement et d'initiative. Niveau décisionnel	Large responsabilité de gestion dans une spécialisation
VII	5	630	BAC + 4 et plus ou expérience professionnelle équivalente	Participe à la définition de la politique de l'entreprise et des objectifs	Autonomie très large de jugement et d'initiative. Niveau décisionnel	Très large responsabilité de gestion dépassant le cadre dans une spécialisation
VII	6	780	BAC + 4 et plus ou expérience professionnelle équivalente	Définition de la politique de l'entreprise et des objectifs	Autonomie totale de jugement et d'initiative	Responsabilité totale

ANNEXE II Accord d'application Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés)

En vigueur étendu

Le présent accord est appliqué conformément aux dispositions légales et réglementaires définies par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et les décrets d'application ainsi que par l'accord national de la fédération de la navigation de plaisance du, étendu par arrêté ministériel du, publié au Journal officiel du

Champ d'application

L'ensemble des salariés de la société à l'exception des cadres dirigeants définis à l'article 12 de l'accord national.

Date d'application

Pour les entreprises demandant les aides de l'Etat : le 1er du mois suivant la signature d'une convention avec l'Etat.

Modalités d'application de l'accord national dans la société

L'ensemble des articles de l'accord national est applicable dans la société en tenant compte des précisions suivantes :

à l'article 8 de l'accord national (aménagement du temps de travail) :

La réduction de la durée effective du temps de travail se fera selon une (indiquer l'option ou éventuellement les options selon les services ou ateliers) :

- réduction quotidienne ;
- réduction hebdomadaire ;
- réduction mensuelle ;
- réduction annuelle des heures de travail effectif ou du nombre de jours travaillés.

Le nombre de jours de travail pourra varier de jours à jours par semaine travaillée.

Le programme prévisionnel annuel, la durée hebdomadaire et le nombre de jours travaillés dans la semaine sont affichés après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent. Ils seront confirmés avant le 15 de chaque mois pour le mois suivant.

à l'article 12 :

Dans la société, les emplois ci-dessous font partie des catégories définies dans l'accord national et bénéficient des modalités décrites dans cet article.

12.1. Les cadres :

a) ... b) ... c) ... d) ...

12.2. Les techniciens et agents de maîtrise.

12.3. Les non-cadres itinérants.

à l'article 17 (compte épargne-temps) :

Éventuellement :

- un compte épargne-temps est mis en place conformément aux modalités prévues dans l'accord national.

à l'article 18 (emploi) :

Effectif moyen annuel servant de base au calcul des embauches et à l'obligation du maintien de l'emploi, pris sur les 12 derniers mois :

EFFECTIF pris en compte

TEMPS PARTIEL ramené à 39 h

EXCLUS

QUALIFICATION :

Cadres dirigeants

Cadres

Maîtrise

Techniciens

Employés/ouvriers

CDD

Intérimaires

Contrat en alternance

Total

Nombre d'embauches 6 % = ...

Effectif de référence pour l'obligation de maintien d'emploi =

Les créations d'emploi seront effectuées au maximum dans un délai d'un an à compter de la réduction effective de la durée du travail.

Ces recrutements seront répartis de la manière suivante :

- emplois à contrat à durée indéterminée ;
- emplois à contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ;

Prévision des embauches par catégorie et par service :

SERVICE OU ATELIER

NOMBRE de recrutements prévus

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

(employés, ouvriers, encadrement)

L'entreprise s'engage à maintenir ses effectifs pendant une durée de 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée.

En fonction des postes à pourvoir, l'entreprise s'efforcera de réserver ces embauches aux jeunes et aux demandeurs d'emploi.

La réalisation des conditions du présent accord est conditionnée par la signature par l'Etat de la convention qui est sollicitée au titre de la loi précitée. Dans ce cas 30 % des heures dégagées pour l'augmentation de 6 % des effectifs pourront être consacrés à l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel qui en auront fait la demande.

ANNEXE III Accord d'application Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés)

En vigueur étendu

Entreprise optant pour une réduction du temps de travail en 2 ou 3 étapes

Le présent accord est appliqué conformément aux dispositions légales et réglementaires définies par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et les décrets d'application ainsi que par l'accord national de la fédération de la navigation de plaisance du, étendu par arrêté ministériel du, publié au Journal officiel du

Champ d'application

L'ensemble des salariés de la société à l'exception des cadres dirigeants définis à l'article 12 de l'accord national.

Date d'application

Pour les entreprises demandant les aides de l'Etat : le 1er du mois suivant la signature d'une convention avec l'Etat.

Modalités d'application de l'accord national dans la société

L'ensemble des articles de l'accord national est applicable dans la société en tenant compte des précisions suivantes :

à l'article 4 :

La réduction du temps de travail se fera selon le calendrier suivant :

Le 1er du mois suivant la signature d'une convention avec l'Etat, la durée moyenne de travail effectif sera de :

à partir du la durée moyenne de travail effectif sera de :

à partir du la durée moyenne de travail effectif sera de :

à l'article 8 de l'accord national (aménagement du temps de travail) :

La réduction de la durée effective du temps de travail se fera selon une (indiquer l'option ou éventuellement les options selon les services ou ateliers) :

- réduction quotidienne ;

- réduction hebdomadaire ;

- réduction mensuelle ;

- réduction annuelle des heures de travail effectif ou du nombre de jours travaillés.

Le nombre de jours de travail pourra varier de jours à jours par semaine travaillée.

Le programme prévisionnel annuel, la durée hebdomadaire et le nombre de jours travaillés dans la semaine sont affichés après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent. Ils seront confirmés avant le 15 de chaque mois pour le mois suivant.

à l'article 12 :

Dans la société, les emplois ci-dessous font partie des catégories définies dans l'accord national et bénéficient des modalités décrites dans cet article.

12.1. Les cadres :

a) ... b) ... c) ... d) ...

12.2. Les techniciens et agents de maîtrise.

12.3. Les non-cadres itinérants.

à l'article 17 (compte épargne-temps) :

Eventuellement :

- un compte épargne-temps est mis en place conformément aux modalités prévues dans l'accord national.

à l'article 18 (emploi) :

Effectif moyen annuel servant de base au calcul des embauches et à l'obligation du maintien de l'emploi, pris sur les 12 derniers mois :

EFFECTIF pris en compte

TEMPS PARTIEL ramené à 39 h

EXCLUS

QUALIFICATION :

Cadres dirigeants

Cadres

Maîtrise

Techniciens

Employés/ouvriers

CDD

Intérimaires

Contrat en alternance

Total

Nombre d'embauches 6 % = ...

Effectif de référence pour l'obligation de maintien d'emploi = ...

Les créations d'emploi seront effectuées au maximum dans un délai d'un an à compter de la réduction effective de la durée du travail.

Ces recrutements seront répartis de la manière suivante :

- emplois à contrat à durée indéterminée ;
- emplois à contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ;

Prévision des embauches par catégorie et par service :

SERVICE OU ATELIER

NOMBRE de recrutements prévus

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

(employés, ouvriers, encadrement)

L'entreprise s'engage à maintenir ses effectifs pendant une durée de 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée.

En fonction des postes à pourvoir, l'entreprise s'efforcera de réserver ces embauches aux jeunes et aux demandeurs d'emploi.

La réalisation des conditions du présent accord est conditionnée par la signature par l'Etat de la convention qui est sollicitée au titre de la loi précitée. Dans ce cas 30 % des heures dégagées pour l'augmentation de 6 % des effectifs pourront être consacrés à l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel qui en auront fait la demande.

ANNEXE IV Accord d'application Entreprise n'optant pas pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés)

En vigueur étendu

Le présent accord est appliqué conformément aux dispositions légales et réglementaires définies par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et les décrets d'application ainsi que par l'accord national de la fédération de la navigation de plaisance du, étendu par arrêté ministériel du, publié au Journal officiel du

Champ d'application

L'ensemble des salariés de la société à l'exception des cadres dirigeants définis à l'article 12 de l'accord national.

Date d'application

Pour les entreprises demandant les aides de l'Etat : le 1er du mois suivant la signature d'une convention avec l'Etat.

Modalités d'application de l'accord national dans la société

La durée du travail est réduite par diminution hebdomadaire des heures de travail ramenées à 35 heures de travail effectif par semaine.

Les articles de l'accord national à l'exception de l'article 8.2 sont applicables dans la société en tenant compte des précisions suivantes :

à l'article 12 :

Dans la société, les emplois ci-dessous font partie des catégories définies dans l'accord national et bénéficient des modalités décrites dans cet article.

12.1. Les cadres :

a) ... b) ... c) ... d) ...

12.2. Les techniciens et les agents de maîtrise.

12.3. Les non-cadres itinérants.

à l'article 18 (emploi) :

Effectif moyen annuel servant de base au calcul des embauches et à l'obligation du maintien de l'emploi, pris sur les 12 derniers mois :

EFFECTIF pris en compte

TEMPS PARTIEL ramené à 39 h

EXCLUS

QUALIFICATION :

Cadres dirigeants

Cadres

Maîtrise

Techniciens

Employés/ouvriers

CDD

Intérimaires

Contrat en alternance

Total

Nombre d'embauches 6 % =

Effectif de référence pour l'obligation de maintien d'emploi =

Les créations d'emploi seront effectuées au maximum dans un délai d'un an à compter de la réduction effective de la durée du travail.

Ces recrutements seront répartis de la manière suivante :

- emplois à contrat à durée indéterminée ;
- emplois à contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ;

Prévision des embauches par catégorie et par service :

SERVICE OU ATELIER

NOMBRE de recrutements prévus

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

(employés, ouvriers, encadrement)

L'entreprise s'engage à maintenir ses effectifs pendant une durée de 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée.

En fonction des postes à pourvoir, l'entreprise s'efforcera de réserver ces embauches aux jeunes et aux demandeurs d'emploi.

La réalisation des conditions du présent accord est conditionnée par la signature par l'Etat de la convention qui est sollicitée au titre de la loi précitée. Dans ce cas 30 % des heures dégagées pour l'augmentation de 6 % des effectifs pourront être consacrés à l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel qui en auront fait la demande.

ANNEXE V Accord d'application Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de plus de 20 salariés)

En vigueur étendu

Le présent accord est appliqué conformément aux dispositions légales et réglementaires définies par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et les décrets d'application ainsi que par l'accord national de la fédération de la navigation de plaisance du, étendu par arrêté ministériel du, publié au Journal officiel du

Champ d'application

L'ensemble des salariés de la société à l'exception des cadres dirigeants définis à l'article 12 de l'accord national.

Date d'application

Le 1er du mois suivant la signature du présent accord d'application (ou le 1er du mois suivant la validation de cet accord par la commission paritaire nationale, en l'absence de délégué syndical ou de salarié mandaté par un syndicat).

Modalités d'application de l'accord national dans la société

L'ensemble des articles de l'accord national est applicable dans la société en tenant compte des précisions suivantes :

à l'article 8 de l'accord national (aménagement du temps de travail) :

La réduction de la durée effective du temps de travail se fera selon une (indiquer l'option ou éventuellement les options selon les services ou ateliers) :

- réduction quotidienne ;
- réduction hebdomadaire ;
- réduction mensuelle ;
- réduction annuelle des heures de travail effectif ou du nombre de jours travaillés.

Le nombre de jours de travail pourra varier de jours à jours par semaine travaillée.

Le programme prévisionnel annuel, la durée hebdomadaire et le nombre de jours travaillés dans la semaine sont affichés après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent. Ils seront confirmés avant le 15 de chaque mois pour le mois suivant.

à l'article 12 :

Dans la société, les emplois ci-dessous font partie des catégories définies dans l'accord national et bénéficient des modalités décrites dans cet article.

12.1. Les cadres :

a) ... b) ... c) ... d) ...

12.2. Les techniciens et agents de maîtrise.

12.3. Les non-cadres itinérants.

à l'article 17 (compte épargne-temps) :

Eventuellement :

- un compte épargne-temps est mis en place conformément aux modalités prévues dans l'accord national.

à l'article 18 (emploi) :

Effectif moyen annuel servant de base au calcul des embauches pris sur les 12 derniers mois :

EFFECTIF pris en compte

TEMPS PARTIEL ramené à 39 h

EXCLUS

QUALIFICATION :

Cadres dirigeants

Cadres

Maîtrise

Techniciens

Employés/ouvriers

CDD

Intérimaires

Contrat en alternance

Total

Nombre d'embauches =

Effectif de référence =

Les créations d'emploi seront effectuées au maximum dans un délai d'un an à compter de la réduction effective de la durée du travail.

Ces recrutements seront répartis de la manière suivante :

- emplois à contrat à durée indéterminée ;
- emplois à contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ;

Prévision des embauches par catégorie et par service :

EFFECTIF pris en compte

TEMPS PARTIEL ramené à 39 h

EXCLUS

QUALIFICATION :

Cadres dirigeants

Cadres

Maîtrise

Techniciens

Employés/ouvriers

CDD

Intérimaires

Contrat en alternance

Total

En fonction des postes à pourvoir, l'entreprise s'efforcera de réserver ces embauches aux jeunes et aux demandeurs d'emploi.

ANNEXE VI Accord d'application entreprise n'optant pas pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de plus de 20 salariés)

En vigueur étendu

Le présent accord est appliqué conformément aux dispositions légales et réglementaires définies par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et les décrets d'application ainsi que par l'accord national de la fédération de la navigation de plaisance du étendu par arrêté ministériel du publié au Journal officiel du

Champ d'application

L'ensemble des salariés de la société à l'exception des cadres dirigeants définis à l'article 12 de l'accord national.

Date d'application

Le premier du mois suivant la signature du présent accord d'application (ou le premier du mois suivant la validation de cet accord par la commission paritaire nationale, en l'absence de délégué syndical ou de salarié mandaté par un syndicat) :

Modalités d'application de l'accord national dans la société

La durée du travail est réduite par diminution hebdomadaire des heures de travail ramenées à 35 heures de travail effectif par semaine.

les articles de l'accord national à l'exception de l'article 8.2 sont applicables dans la société en tenant compte des précisions suivantes :

à l'article 12 :

dans la société, les emplois ci-dessous font partie des catégories définies dans l'accord national et bénéficient des modalités décrites dans cet article.

12.1 Les cadres :

a) ... b) ... c) ... d) ...

12.2 Les techniciens et les agents de maîtrise.

12.3 Les non-cadres itinérants.

à l'article 18 (emploi) :

Effectif moyen annuel servant de base au calcul des embauches et à l'obligation du maintien de l'emploi, pris sur les 12 derniers mois :

EFFECTIF pris en compte

TEMPS PARTIEL ramené à 39 h

EXCLUS

QUALIFICATION :

Cadres dirigeants

Cadres

Maîtrise

Techniciens

Employés/ouvriers

CDD

Interimaires

Contrat en alternance

Total

Nombre d'embauches =

effectif de référence =

Les créations d'emploi seront effectuées au maximum dans un délai d'un an à compter de la réduction effective de la durée du travail.

Ces recrutements seront répartis de la manière suivante :

- emplois à contrat à durée indéterminée ;
- contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ;

Prévision des embauches par catégories et par service :

Avenant du 8 janvier 2003 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des industries nautiques.
Organisations de salariés	Fédération chimie-énergie CFDT ; Fédération de la métallurgie CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel et prendre en compte les impératifs de sécurité et de santé des travailleurs. Il sera fait appel en priorité au volontariat. Toutefois des impératifs technologiques ou l'obligation d'assurer la continuité de l'activité économique imposent dans certaines entreprises de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit. Les parties signataires décident, par le présent accord et dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés et d'encadrer le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective de la navigation de plaisance. Pour les entreprises ayant des délégués syndicaux, ce présent accord est un accord-cadre permettant aux partenaires sociaux de ces entreprises d'engager des négociations pour des modalités d'application, pour les entreprises sans représentation syndicale cet accord est d'application directe selon les modalités définies par l'article 6 du présent accord.

Définition du travail de nuit

Article 2

En vigueur non étendu

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Définition du travailleur de nuit

Article 3

En vigueur non étendu

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

1° Soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 2.

2° Soit effectuée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 264 heures de travail effectif durant la période définie à l'article 2.

Dans le cas d'un accord d'application prévu à l'article 1, une période inférieure à 12 mois pourrait être retenue pour définir un travailleur de nuit, notamment pour un travailleur saisonnier.

Durée du travail pour un travailleur de nuit

Article 4

En vigueur non étendu

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Il peut être dérogé à la durée quotidienne de 8 heures dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment pour ne pas remettre en cause des accords d'aménagement du temps de travail en cours.

La durée maximale quotidienne du travail de nuit peut être portée à 10 heures lorsque la durée hebdomadaire est répartie sur moins de 5 jours par semaine.

La durée moyenne hebdomadaire peut être portée à 40 heures sur une période de 12 semaines consécutives après consultation du comité d'entreprise, du CHSCT et des délégués syndicaux ou à défaut des délégués du personnel lorsque des circonstances exceptionnelles l'imposent.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Justification de la mise en place ou extension à de nouvelles catégories de salariés de la qualité de travailleur de nuit

Article 5

En vigueur non étendu

Cette mise en place ou extension ne peut se faire que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements ou du caractère impératif des délais de livraison ;
- soit impossible pour des raisons de sécurité des personnes ou des biens de faire effectuer les travaux à un autre moment que dans cette plage horaire.

Mise en oeuvre du travail de nuit

Article 6

En vigueur non étendu

Article 6 a

En l'absence de délégués syndicaux, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront consultés sur la mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2. Cette consultation sera précédée de la remise d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou extension et accompagnée du recueil de l'avis des représentants du personnel.

Article 6 b

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel les entreprises ou établissements pourront mettre en oeuvre le présent accord après consultation des salariés concernés.

Dans tous les cas, il sera prioritairement fait appel au volontariat.

La consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel devra précéder de 1 mois la mise en place des nouveaux postes de travailleur de nuit.

Article 7

En vigueur non étendu

Article 7 a

Contrepartie sous forme de repos compensateur

Les travailleurs de nuit définis par l'article 3 bénéficient à titre de contrepartie pour chaque semaine au cours de laquelle ils travaillent entre 21 heures et 6 heures d'un repos compensateur d'une durée de 20 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés travaillant en semaine selon un horaire de jour.

Cette réduction peut être attribuée dans le cadre d'une période de 12 mois sous forme d'un repos forfaitaire équivalent à 2 postes de travail, (8 heures par poste) pour les travailleurs de nuit définis à l'article 3. Salarié et employeur fixent chacun la date d'attribution d'un repos. La journée programmée par l'entreprise ou à l'initiative du salarié devra être fixée au moins à 15 jours à l'avance.

Les travailleurs de nuit occupant un poste de nuit d'une façon continue bénéficient à titre de contrepartie pour chaque semaine au cours de laquelle ils travaillent entre 21 heures et 6 heures d'un repos compensateur d'une durée de 30 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés travaillant en semaine selon un horaire de jour.

Cette réduction peut être attribuée dans le cadre d'une période de 12 mois sous forme d'un repos forfaitaire équivalent à 3 postes de travail, (8 heures par poste) pour les travailleurs de nuit définis dans l'alinéa précédent. Le salarié fixe une date d'attribution d'un repos et l'employeur en fixe deux. Les journées programmées par l'entreprise ou à l'initiative du salarié devront être fixées au moins 15 jours à l'avance.

Article 7 b

Rémunération

Pour chaque poste de nuit, les heures de travail réellement effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit à une majoration égale à 15 % du salaire effectif.

Organisation des conditions de travail dans le cadre d'un poste de nuit

Article 8

En vigueur non étendu

La mise en place de nouveaux postes de travail de nuit doit s'accompagner de mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport, à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation. Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 30 minutes lui permettant de se détendre ou de se restaurer. Dans le cas d'une négociation d'un accord d'application, cet accord d'application devra présenter les mesures d'accompagnement prévues par l'entreprise pour répondre à ces différents points.

Dans le cas d'une des applications directes définies par l'article 6 du présent accord, l'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Article 9

En vigueur non étendu

Les travailleurs de nuit au sens de l'article 3 qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Avant d'être transféré à un poste de travailleur de nuit, le médecin du travail doit constater que le salarié est apte à tenir ce poste de travailleur de nuit.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante :

- le salarié de jour peut refuser d'accepter de devenir travailleur de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement ;
- le salarié travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit au sens de l'article 3 à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, soit un refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article 3, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article 3, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé en application du premier alinéa du présent article. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur.

En cas d'allaitement attesté par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 3 mois.

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 10

En vigueur non étendu

Aucune différence de sexe ne pourra être retenue :

- pour embaucher ou pour muter un salarié comme travailleur de nuit ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Article 11

En vigueur non étendu

Les travailleurs doivent bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise y compris celles relatives au congé individuel de formation.

Les directions des entreprises veilleront aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue des travailleurs de nuit compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours d'une des deux réunions concernant la consultation annuelle du

Représentants du personnel

Article 12

En vigueur non étendu

Les directions des entreprises veilleront à adapter dans la mesure du possible les horaires des représentants du personnel ou des représentants syndicaux travailleurs de nuit pour leur permettre de remplir leur mandat dans les meilleures conditions. Les heures de délégation doivent, en cas de dépassement de la durée légale, être payées en heures supplémentaires si ce dépassement est le fait de l'employeur ou est inévitable du fait des horaires pratiqués : délégué travaillant en équipe de nuit et assistant à une réunion mensuelle pendant la journée ou assistance d'un salarié lors d'un entretien préalable ou circonstances exceptionnelles. Ces heures ne peuvent dépasser le nombre d'heures prévu par le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires.

Entrée en vigueur

Article 13

En vigueur non étendu

Après signatures le présent accord entrera en vigueur le 1er du mois suivant la date de signature. L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord n'a pas, en elle-même, pour effet de remettre en cause les dispositions en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement.

Dix-huit mois après l'entrée en vigueur du présent accord, les représentants de la fédération des industries nautiques et les représentants des organisations syndicales représentatives pourront faire le bilan de l'application de ce présent accord et négocieront, si nécessaire, les modifications permettant de mieux encadrer le travail de nuit tout en répondant aux objectifs définis dans le préambule du présent accord.

Dépôt et publicité

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord national de branche est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et pour l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Annexe I relative aux ouvriers Avenant n° 2 du 30 juin 2004

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des industries nautiques (FIN),
Organisations de salariés	La fédération chimie-énergie CFDT ; La fédération de la métallurgie CFE-CGC ; La fédération BATI-MAT-TP CFTC ; La fédération bâtiment, bois, papier-carton, céramique FO

Article 1er

En vigueur étendu

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle ' matériaux composites ' est classé catégorie E dans la classification professionnelle des ouvriers relevant de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 modifiée, à condition qu'il soit affecté dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce CQP et qui doit être du niveau de classement de la catégorie E.

Fait à Paris, le 30 juin 2004.

Annexe n° 1 relative aux ouvriers (classification des certificats de qualification) Avenant n° 3 du 1 septembre 2005

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des industries nautiques (FIN),
Organisations de salariés	La confédération française démocratique du travail (fédération chimie-énergie) CFDT ; La confédération française de l'encadrement (fédération de la métallurgie) CFE-CGC ; La confédération française des travailleurs chrétiens (fédération BATIMAP-TP) CFTC ; La confédération générale du travail (fédération des industries chimiques) CGT ; La confédération générale du travail (fédération BTP, bois et annexes) FO,

Classement des certificats de qualification, sellier nautique, menuisier de fabrication nautique, menuisier d'agencement nautique et électronicien nautique

Article 1er

En vigueur étendu

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle ' Sellier nautique ', le titulaire du certificat de qualification professionnelle ' Menuisier de fabrication nautique ' et le titulaire du certificat de qualification ' Menuisier d'agencement nautique ' sont classés catégorie E dans la classification professionnelle des ouvriers de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 modifiée, à condition qu'ils soient affectés dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du CQP concerné.

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle ' Electronicien nautique ' est classé catégorie H dans la classification professionnelle des ouvriers de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 modifiée, à condition qu'il soit affecté dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du CQP concerné.

Dispositions finales

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à la date prévue par l'article L. 132-10, alinéa 4, du code du travail.

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

Fait à Paris, le 1er septembre 2005.

Avenant à l'annexe I, relatif au positionnement du CQP vernisseur nautique Avenant n° 4 du 24 novembre 2005

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des industries nautiques (FIN),
Organisations de salariés	La fédération chimie-énergie CFDT ; La fédération de la métallurgie CFE-CGC ; La fédération BATIMAT-TP CFTC ; La fédération BTP, bois et annexes CGT-FO,

Classement du certificat de qualification vernisseur nautique

Article 1er

En vigueur étendu

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle ' Vernisseur nautique ' est classé catégorie E dans la classification professionnelle des ouvriers de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 modifiée, à condition qu'il soit affecté dans l'entreprise à une fonction qui corresponde à la spécialité de ce CQP.

Dispositions finales

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à la date prévue par l'article L. 132-10, alinéa 4, du code du travail.

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

Fait à Paris, le 24 novembre 2005.

Avenant n° 35 du 15 février 2006 relatif à la retraite

Signataires

Organisations patronales	La fédération des industries nautiques (FIN),
Organisations de salariés	La confédération française démocratique du travail, fédération chimie-énergie, CFDT ; La confédération française de l'encadrement, fédération de la métallurgie (CFE) CGC ; La confédération française des travailleurs chrétiens (BATIMAT-TP CFTC),

Article 1er

En vigueur étendu

Après l'article G-50 des clauses générales de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979, il est ajouté un article G-50 bis rédigé comme suit.

(voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu

L'article O-18 (Retraite) de l'annexe I ' Ouvriers ' à la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979, est rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 3

En vigueur étendu

L'article E-16 (Retraite) de l'annexe II ' Employés, techniciens, agents de maîtrise ' à la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979, est rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 4

En vigueur étendu

L'article C-16 (Retraite), de l'annexe III ' Ingénieurs et cadres ' à la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979, est rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 5

En vigueur étendu

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

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain du jour où paraîtra au Journal officiel l'arrêté ministériel de l'extension du présent avenant.

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

Fait à Paris, le 15 février 2006.

Rectification de l'avenant n° 35 du 15 février 2006 relatif à la retraite Avenant du 18 mai 2006

Signataires

Organisations patronales	Fédération des industries nautiques (FIN).
Organisations de salariés	Confédération française démocratique du travail (fédération chimie-énergie) CFDT ; Confédération française de l'encadrement (fédération de la métallurgie) CFE-CGC ; Confédération française des travailleurs chrétiens (Fédération Bâti-Mat-TP) CFTC.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le paragraphe A (départ volontaire à la retraite du salarié) de l'article E-16 (retraite) de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 est rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 2

En vigueur non étendu

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

Fait à Paris, le 18 mai 2006.

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

Signataires

Organisations patronales	La fédération des industries nautiques,
--------------------------	---

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération chimie-énergie CFTD ; La fédération de la métallurgie CFE-CGC ; La fédération BATIMAT-TP CFTC ; La fédération des industries chimiques CGT ; La fédération BTP, bois et annexes FO,

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Contrat de professionnalisation

Article 2

En vigueur étendu

Objet du contrat de professionnalisation

Article 2.1

En vigueur étendu

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

Durée du contrat de professionnalisation

Article 2.2

En vigueur étendu

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

- les actions de professionnalisation permettant à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou toute action de professionnalisation figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche sur proposition de la section paritaire professionnelle (SPP) d'AGEFOS PME, OPCA de la branche ;
- les actions de professionnalisation concernant les jeunes ou les demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les actions de formation de nature à favoriser l'embauche et la professionnalisation des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et/ou ayant 20 ans d'activité professionnelle et/ou de plus de 45 ans et/ou reprenant leur activité professionnelle.

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

Durée des actions de formation

Article 2.3

En vigueur étendu

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

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

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

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

Dispositions finales

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

Avenant n° 41 du 17 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Organisations patronales	FIN.
Organisations de salariés	FM CFE-CGC ; FBBPCC CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979.

Répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires décident que la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée (sur la base de la masse salariale brute des entreprises de l'année précédente) comme suit :

- 2/3 du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 1/3 du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Dispositions finales

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée courant jusqu'au 31 décembre 2011.

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

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Avenant n° 45 du 11 juillet 2012 relatif au contrat à durée déterminée

Signataires	
Organisations patronales	FIN.
Organisations de salariés	FM CFE-CGC ; FCE CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires, tout en rappelant que le contrat de travail à durée indéterminée constitue le support prioritaire de l'emploi, reconnaissent la nécessité d'adapter les modalités de recours au contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité telles que définies à l'article G.39 « Personnel temporaire » de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979.

Par le présent avenant, elles conviennent de modifier ledit article de la convention collective précitée afin de permettre aux entreprises de s'adapter avec plus de souplesse aux surcroûts temporaires d'activité.

Les parties signataires souhaitent faciliter l'orientation vers le recours au contrat de travail à durée déterminée par les entreprises, par rapport aux contrats d'intérim, dans la mesure du possible et compte tenu de leurs contraintes particulières, sans préjuger des modifications législatives à venir.

Il est rappelé que, dans les entreprises soumises à l'obligation de négociation annuelle, conformément à l'article L. 2242-9 du code du travail, la négociation annuelle est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment :

- du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés ;
- des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

Par ailleurs, l'article L. 2323-51 du code du travail prévoit, dans les entreprises de 300 salariés et plus, une information périodique du comité d'entreprise sur le recours aux contrats de travail précaires.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Modification de l'article G.39.1 de la convention collective nationale « Durée et délai de prévenance »

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'abroger les dispositions figurant au 1 de l'article G. 39 de la convention collective précitée et de les remplacer comme suit :

« 1. En cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise dans la limite de 14 mois, renouvellement compris.

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

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

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

Etant conclu pour une durée déterminée, il est rappelé que le contrat prend fin automatiquement et sans formalités à la date qui lui a été assignée comme terme. »

Dispositions finales

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er août 2012 pour une durée de 3 ans. Il se renouvellera par tacite reconduction pour une même durée, sauf si, dans un délai d'au moins 3 mois avant l'échéance du terme, l'une des parties signataires informe les autres parties de son intention de ne pas le renouveler.

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

Accord du 17 avril 2014 relatif à la couverture de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FIN.
Organisations de salariés	FM CFE-CGC ; FCE CFDT.

En vigueur étendu

Entre les organisations soussignées, afin de permettre à la commission nationale paritaire de la branche de préparer et de négocier un accord de branche portant sur la mise en place d'une couverture collective complémentaire de frais de santé sur la base des dispositions légales et réglementaires applicables, il a été convenu ce qui suit :

Cadre de négociation de l'accord de branche. - Cahier des charges

Article 1er

En vigueur étendu

Un groupe technique paritaire de travail est constitué à raison de deux membres par organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs, la fédération des industries nautiques.

Il est chargé de faire des propositions à la commission nationale paritaire de la branche en vue de la négociation d'un accord de branche.

Un calendrier de travail doit être défini.

L'accord de branche s'articule notamment autour des éléments suivants :

- la détermination de la couverture ;
- champ d'application de la couverture ;
- conditions et délai de mise en œuvre de l'accord de branche par les entreprises ;
- bénéficiaires ;
- cas dans lesquels la situation de certains salariés justifie des dispenses d'affiliation ;
- définition du contenu et du niveau des garanties ;
- taux de cotisation ;
- assiette de la cotisation ;
- répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié ;
- conditions de la mutualisation ;
- les modalités de choix de l'organisme recommandé ;
- l'élaboration de l'appel d'offres et du cahier des charges associé dans le respect des principes de transparence et de mise en concurrence préalable ;
- les conditions de la portabilité des droits.

Dispositions finales

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu, à compter de sa date de signature, pour la durée de la négociation de l'accord de branche.

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

Dénonciation par lettre du 25 juillet 2014 de la fédération des industries nautiques de l'accord du 12 avril 2000

En vigueur non étendu

Paris, le 25 juillet 2014.

Fédération des industries nautiques

Port de Javel-Haut

75015 Paris

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous notifions la décision que nous avons prise de dénoncer l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12 avril 2000 conclu dans la branche de la navigation de plaisance.

Nous vous prions d'accepter, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

Le président de la commission paritaire.

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

Signataires	
Organisations patronales	FIN.
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; FM CFE-CGC ; FCE CFDT ; FG FO construction.

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

Création des CQP

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Mise en œuvre des CQP

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

Délivrance des CQP

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

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

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

Avenant n° 50 du 26 février 2015 relatif au travail à temps partiel

Signataires

Organisations patronales	FIN.
Organisations de salariés	Fédération BATIMAT-TP CFTC ; FM CFE-CGC ; FCE CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le prolongement de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, une négociation de branche sur le travail à temps partiel a été ouverte, afin d'en apprécier les effets sur l'emploi, en particulier dans les entreprises de location fluviale et de location maritime soumises à une activité saisonnière.

Les parties signataires reconnaissent que le travail à temps partiel est un moyen de préserver l'emploi dans les entreprises de location fluviale et de location maritime qui recourent à des salariés sous contrat saisonnier.

Les parties signataires poursuivent un double objectif :

- d'une part, favoriser une organisation facilitant le cumul d'activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins à la durée légale de 24 heures ;
- d'autre part, permettre aux salariés dont le temps de travail est égal ou inférieur à 14 heures par semaine d'acquérir des droits supplémentaires pour alimenter leur compte personnel de formation.

A cette fin, les parties signataires ont convenu des dispositions suivantes :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Il concerne les salariés à temps partiel chargés du ménage, des petits travaux d'entretien et de la prise en main des bateaux dans les entreprises de location fluviale et de location maritime.

Durée minimale du travail des salariés à temps partiel

Article 2

Les parties signataires conviennent de fixer la durée minimale de travail des salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée ou titulaires d'un contrat saisonnier affectés au ménage, à la prise en main et aux petits travaux d'entretien des bateaux dans les entreprises de location fluviale et de location maritime à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

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

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

(1) L'article 2 est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement définit les contreparties accordées au salarié en cas de réduction du délai de prévenance en deçà de sept jours.

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)

Heures complémentaires

Article 3

En vigueur étendu

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

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

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite de 1/10 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10 %. En revanche, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10 donne lieu à une majoration de salaire de 25 % à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Ces dispositions s'entendent sous réserve de celles de l'article L. 3123-15 du code du travail.

Complément d'heures

Article 4

En vigueur étendu

En application de l'article L. 3123-25 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'un employeur peut proposer à un salarié travaillant à temps partiel d'augmenter temporairement la durée du travail fixée dans son contrat de travail, notamment pour pallier l'absence de salariés, sur tout ou partie de la durée de l'absence.

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

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

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

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

Compte personnel de formation des salariés à temps partiel

Article 5

En vigueur étendu

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est supérieure à 14 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, le nombre d'heures alimentant le compte personnel de formation est calculé au prorata du temps de travail effectué dans l'année, conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est égale ou inférieure à 14 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, le nombre d'heures alimentant le compte personnel de formation est calculé, sur la base d'un montant annuel de 11 heures, au prorata du temps de travail effectué dans l'année.

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

Dispositions finales

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet le lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension. Il sera examiné chaque année pendant la première période triennale.

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

Accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FIN.
Organisations de salariés	FM CFE-CGC ; FCE CFDT ; FG FO construction.

Préambule

En vigueur étendu

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche de la navigation de plaisance, la fédération des industries nautiques et les organisations syndicales de salariés, se sont réunis afin d'élaborer et de négocier un accord instituant au 1er janvier 2016 un régime de couverture complémentaire de frais de santé pour les salariés de la branche.

Les partenaires sociaux ont voulu :

- assurer aux salariés un niveau de garanties supérieur à celui prévu par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale ;
- organiser l'accès à un dispositif d'assurance, à un coût avantageux, à l'ensemble des entreprises de la branche, en particulier les plus petites d'entre elles ;

- permettre la mutualisation des risques auprès d'un organisme d'assurance habilité recommandé au terme d'une procédure transparente de consultation et de mise en concurrence de différents opérateurs d'assurance. A cet effet, les partenaires sociaux ont procédé à un appel d'offres auprès d'organismes d'assurance sur la base d'un cahier des charges établi paritairement.

Le présent accord prévoit un régime conventionnel qui constitue un socle de base ainsi qu'un régime optionnel.

En tout état de cause, au-delà de ce régime de base obligatoire, les entreprises ont la faculté de mettre en place des régimes supplémentaires dont les garanties s'ajouteraient à celles prévues par le présent accord.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de mettre en place, au 1er janvier 2016, au profit de leurs salariés, la couverture complémentaire conventionnelle de base de frais de santé prévue par le présent accord.

Les entreprises ayant mis en place un régime de couverture complémentaire de frais de santé obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord mais dont les garanties assurées ne couvrent pas à un niveau égal ou supérieur les garanties du régime de base définies dans le présent accord devront adapter leurs garanties à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, au 1er janvier 2016.

Salariés bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

Le bénéfice des garanties visées à l'article 5.1 du présent accord est ouvert au profit de l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée, quelle que soit leur catégorie professionnelle et sans condition d'ancienneté.

A ce stade, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les mandataires sociaux ne sont pas automatiquement bénéficiaires, en application du présent accord, du régime de couverture complémentaire de frais de santé. Ainsi, les employeurs devront veiller à mettre en œuvre les procédures adéquates de droit des sociétés, afin qu'ils puissent bénéficier, au besoin, de ce dispositif.

L'adhésion des salariés bénéficiaires au régime conventionnel de base est obligatoire, sous réserve des cas de dispense définis à l'article 4 du présent accord.

Les ayants droit du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié.

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières de sécurité sociale.

Au cours d'une suspension du contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée, le salarié n'est plus bénéficiaire de la couverture complémentaire de frais de santé. Toutefois, le salarié peut souscrire un contrat de maintien de garanties sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation comprenant la part salariale et la part patronale.

Cas de dispense d'adhésion

Article 4

En vigueur étendu

Quelle que soit leur date d'embauche, les salariés peuvent, à leur initiative, être dispensés d'adhésion au dispositif, dans les cas suivants :

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU complémentaire) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

- les salariés couverts par une assurance individuelle « frais de santé » au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de couverture complémentaire de frais de santé conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime, auprès de leur employeur, dans un délai de 15 jours à compter de la date de mise en place du régime dans l'entreprise ou, pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 15 jours qui suit leur embauche. La demande de dispense des salariés concernés devra comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

A défaut de fournir les éléments dans les délais, l'employeur procédera à l'affiliation du salarié.

En outre, ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier leur situation. A défaut de justificatif, l'employeur procédera à l'affiliation du salarié.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

Prestations et cotisations du régime de couverture complémentaire de frais de santé

Article 5

En vigueur étendu

Les garanties sont mises en œuvre conformément aux exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et aux textes réglementaires pris pour son application.

Les prestations, qui incluent celles versées par le régime de base de la sécurité sociale, ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge des bénéficiaires du régime, après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit.

Sauf dispositions contraires prévues par le présent accord et sans préjudice des dispositions ci-dessus rappelées relatives aux contrats dits « responsables », les frais engagés en dehors de la période de garantie, ou non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale, ne feront pas l'objet d'une prise en charge par le présent régime de couverture complémentaire de frais de santé.

Régime conventionnel (obligatoire pour le salarié)

Article 5.1

En vigueur étendu

Régime de base (contrat responsable)

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1er janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ;

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire ;

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement ;

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement ;

DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/ OPTAM-CO ;

OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ;

OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie-obstétrique ;

€ : euro ;

PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire ;

HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire .

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0001/boc_20200001_0000_0004.pdf

(1) Article étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale tel qu'en vigueur à compter du 1er janvier 2020 (pour l'optique et le dentaire), puis du 1er janvier 2021 (pour l'audiologie), s'agissant notamment du plafonnement de la prise en charge des montures.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Régime optionnel à adhésion facultative

Article 5.2

En vigueur étendu

Régime option (contrat responsable)

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1er janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ;

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire ;

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement ;

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement ;

DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/ OPTAM-CO ;

OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ;

OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie-obstétrique ;

€ : euro ;

PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire ;

HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0001/boc_20200001_0000_0004.pdf

(1) Article étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale tel qu'en vigueur à compter du 1er janvier 2020 (pour l'optique et le dentaire), puis du 1er janvier 2021 (pour l'audiologie), s'agissant notamment du plafonnement de la prise en charge des montures.
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Engagement des partenaires sociaux au titre du haut degré de solidarité

Article 5.3

En vigueur étendu

Le présent accord instaure un régime frais de santé conventionnel obligatoire présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

La part de la cotisation affectée au financement de ces prestations est fixée à 2 % minimum.

Cotisations

Article 5.4

En vigueur étendu

Régime collectif convention collective nationale à adhésion obligatoire pour le salarié uniquement

a) Personnel actif

(En pourcentage.)

	Régime général	Régime local
	Taux 2016 en % du PMSS	
Cotisation salarié - appel entreprise	0,89	0,49
Cotisation conjoint - appel sur compte individuel	0,98	0,53
Cotisation enfant - appel sur compte individuel	0,53	0,33

Les taux de cotisation ci-dessus sont garantis pour 2016 et 2017. La cotisation « salarié » de 0,89 % sera appelée à 0,86 % pour l'année 2016.

b) Catégorie loi Evin

	Régime général	Régime local
	Taux 2016 en % du PMSS	
Cotisation adulte - appel sur compte individuel	1,19	0,64
Cotisation enfant - appel sur compte individuel	0,53	0,33

Régime optionnel à adhésion facultative

a) Personnel actif

(En pourcentage.)

	Régimes général et local
	Taux 2016 en % du PMSS
Cotisation salarié - appel entreprise	0,32
Cotisation salarié facultatif conjoint - appel sur compte individuel	0,36
Cotisation enfant - appel sur compte individuel	0,13

b) Catégorie loi Evin

(En pourcentage.)

	Régimes général et local
	Taux 2016 en % du PMSS
Cotisation adulte - appel sur compte individuel	0,43
Cotisation enfant - appel sur compte individuel	0,13

Organisme d'assurance habilité recommandé

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux choisissent de recommander aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer le régime de couverture complémentaire de frais de santé prévu par le présent accord, l'organisme d'assurance habilité suivant : AG2R Prévoyance, dont le siège social est situé 35, boulevard Brune, 75014 Paris.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. A cette fin, ils se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Financement du régime

Article 7

En vigueur étendu

Le financement du régime collectif dont bénéficie le salarié à titre obligatoire est assuré par une cotisation répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

L'affiliation des ayants droit ainsi que l'amélioration de garanties au titre du régime obligatoire sont intégralement financées par le salarié, si elles sont effectuées à titre individuel et facultatif par le salarié.

Maintien des garanties en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite « loi Evin »

Article 8

En vigueur étendu

Au titre de l'article 4 de la loi Evin précitée, deux catégories de bénéficiaires ont droit au maintien individuel de la couverture frais de santé, à leur demande :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité de travail ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties conformément aux dispositions de l'article 9 du présent accord relatif à la mise en œuvre de la portabilité.

Conformément à l'article 4 de la loi Evin, l'organisme d'assurance habilité adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ;

- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Conformément à l'article 4 de la loi Evin, l'organisme d'assurance adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes au plus tard dans le délai de 2 mois à compter du décès.

Le maintien de la garantie donne lieu à un nouveau contrat entre l'assuré et l'organisme d'assurance habilité. Ce nouveau contrat ou la nouvelle convention doit prévoir que la garantie prend effet, au plus tard, au lendemain de la demande et doit maintenir à l'identique les garanties des salariés actifs.

Les personnes bénéficiaires financent seules ce maintien de garantie.

Les tarifs applicables aux personnes visées ci-dessus ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Portabilité des garanties

Article 9

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés garantis collectivement en matière de remboursement de frais de santé et de maternité bénéficient du maintien temporaire de leur couverture en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Il incombe à l'ancien salarié de justifier auprès de l'organisme d'assurance, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme d'assurance habilité de la cessation du contrat de travail.

Suivi du régime de couverture complémentaire de frais de santé

Article 10

En vigueur étendu

Le régime de couverture complémentaire de frais de santé est administré par la commission nationale paritaire, dont sont membres l'organisation d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes de la convention collective nationale précitée.

L'organisme d'assurance habilité recommandé communique chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 1er juin suivant la clôture de l'exercice.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires, après présentation des comptes devant la commission nationale paritaire par l'organisme d'assurance habilité, les garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié paritairement.

Dispositions finales

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2016.

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

Avenant n° 52 du 4 mai 2016 relatif au financement des frais de jury, des frais d'ingénierie et d'administration des certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FIN
Organisations de salariés	FNIC CGT FM CFE-CGC FCE CFDT FG FO construction

Préambule

En vigueur étendu

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

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

- déploient une démarche d'inscription de leurs CQP au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- conviennent d'établir les conditions de financement des frais liés à la participation des jurys, à l'ingénierie et à l'administration des CQP, afin de conforter et de pérenniser le développement des certificats de qualification professionnelle dans la branche.

Indemnisation des membres du jury paritaire lors de la délivrance des CQP

Article 1er

En vigueur étendu

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

Afin d'accompagner la politique de développement des CQP de la branche, les partenaires sociaux conviennent que l'OPCA de la branche prendra en charge les frais justifiés de déplacement, de restauration et d'hébergement générés à cette occasion par la tenue du jury d'examen ou de VAE.

Les prises en charge s'effectuent dans le respect de la gestion paritaire. Une délibération de la section paritaire professionnelle de la branche définira les modalités de prise en charge, en accord avec les orientations du conseil d'administration de l'OPCA.

Aide à la définition des besoins en compétences et en qualification et à l'ingénierie de CQP

Article 2

En vigueur étendu

Afin d'accompagner les représentants de la branche dans l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications des entreprises, l'OPCA de la branche finance à la demande de la CPNE les dépenses relatives à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, ainsi que les études et recherches en matière de formation, les frais relatifs à l'ingénierie de certification des CQP, les frais relatifs à l'évaluation des dispositifs de formation et à la conception et diffusion d'outils intéressant la formation.

Dispositions finales

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet le lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension. Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Signataires	
Organisations patronales	FIN
Organisations de salariés	FM CFE-CGC FCE CFDT FG FO construction

Préambule

En vigueur étendu

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

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

Liste des CQP

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

Dispositions finales

Article 2

En vigueur étendu

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

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	FIN
Organisations de salariés	FM CFE-CGC FCE CFDT FG FO construction

Classement des certificats de qualification professionnelle « Mécanicien nautique », « Formateur en permis plaisance », « Personnel de bord » et « Peintre nautique »

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

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

Dispositions finales

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Avenant n° 57 du 16 octobre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	FM CFE-CGC ; FCE CFDT ; Fédéchimie FO, FIN,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels en vue de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance.

La CPPNI vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission nationale paritaire de la négociation collective ainsi qu'à la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation prévue par l'article G.82 de la convention collective nationale précitée. Celui-ci est abrogé.

La CPPNI ne se substitue pas à la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) dont les missions et les modalités de fonctionnement sont fixées à l'article G.51 de la convention collective nationale précitée.

Missions de la CPPNI

Article 1er

En vigueur étendu

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

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance. À ce titre, la CPPNI peut décider de mettre en place des groupes de travail paritaires dont elle définit la composition et les modalités de travail.

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

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, aménagement et répartition des horaires, en matière de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés ainsi qu'en matière de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. (1)

Ces accords seront transmis, soit à l'adresse postale de la fédération des industries nautiques, port de Javel-Haut, 75015 Paris, soit à l'adresse électronique cppni @ fin. fr. Ils seront communiqués aux organisations syndicales de salariés par voie électronique ;

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

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

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

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

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

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

(1) Tired étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux commissions paritaires prévues à l'article G. 8 ainsi que celles portant sur la fixation du nombre de délégués des organisations syndicales figurant à l'annexe IV de la convention collective nationale précitée sont abrogées et remplacées par les dispositions qui suivent.

2.1. Composition de la CPPNI

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

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

2.2. Autorisations d'absence des représentants des organisations syndicales

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

Ces absences sont traitées et indemnisées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les employeurs concernés sont prévenus par écrit, par les organisations syndicales de salariés, au moins 1 semaine à l'avance, sauf empêchement justifié par la brièveté du délai de convocation de la CPPNI.

Les frais de déplacement sont remboursés par la fédération des industries nautiques, dans les limites et conditions fixées par avenant à la convention collective nationale précitée.

2.3. Organisation des réunions de la CPPNI

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

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

La CPPNI prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

(1) Phrase étendue sous réserve que l'indemnisation des frais de déplacement pour participer aux réunions de la CPPNI soit octroyée non pas aux seules organisations syndicales de salariés représentatives mais également à l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs représentatives, en application du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Dispositions finales

Article 3

Le présent avenant portant sur la mise en place de la CPPNI n'appelle pas l'adoption de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	FIN,
Organisations de salariés	FNIC CGT ; BATIMAT-TP CFTC ; FM CFE-CGC ; FCE CFDT ; Fédéchimie FO,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif.

Les 5 400 entreprises de la branche sont caractérisées par un maillage territorial fort. Les métiers de la construction et de la maintenance, représentent plus de 55 % des effectifs (soit 22 720 emplois sur un total de 41 456). Plusieurs d'entre d'eux, notamment ceux qui s'adressent prioritairement à des ouvriers qualifiés en milieu industriel sont actuellement en tension.

Depuis 2004, la branche professionnelle de la navigation de plaisance développe une politique volontariste de qualification des salariés de son secteur avec l'élaboration et la mise en œuvre de douze certificats de qualification professionnelle, ainsi que différents titres professionnels, afin de répondre aux besoins en recrutement et en qualification des entreprises et de pallier l'absence de diplômes spécifiques des métiers du secteur. En effet, le déploiement économique du secteur repose sur une expertise métier forte.

Les partenaires sociaux de la branche de la navigation de plaisance affirment leur volonté de garantir un service de proximité aux entreprises de la branche en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

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

Sécurisation juridique

Article 3

En vigueur étendu

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

Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

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

Dispositions générales

Article 5

En vigueur étendu

Entrée en vigueur de l'accord

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

Durée de l'accord

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

Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent, à la fin de chaque année civile, de faire un bilan du présent accord, d'en analyser les résultats afin, le cas échéant, de le réviser dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Formalités

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

Avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires

Signataires	
Organisations patronales	FIN,
Organisations de salariés	FM CFE-CGC ; FCE CFDT ; Fédéchimie FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant complète l'avenant n° 57 du 16 octobre 2018 à la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Il porte sur le remboursement des frais de déplacement engagés par les représentants des organisations syndicales de salariés à l'occasion des réunions plénières ou restreintes de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue par la convention collective nationale précitée.

Frais de déplacement des représentants des organisations syndicales

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dispositions finales

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant portant sur les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires n'appelle pas l'adoption de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

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

Avenant du 15 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FIN,
Organisations de salariés	FM CFE-CGC ; FCE CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Considérant l'accord du 21 septembre 2015 de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé pour les salariés de la branche.

Considérant l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables (réforme dite « 100 % santé ») ;

Considérant le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;

Considérant la nécessaire mise en conformité des actes juridiques mettant en place un régime de remboursement de frais de santé au titre de la couverture minimale obligatoire et collective imposée par ladite loi avant le 1er janvier 2020 ;

Les partenaires sociaux ont décidé de modifier les prestations du régime professionnel de remboursement complémentaire de frais de soins de santé afin de le mettre en conformité avec la nouvelle législation et ce, sans modification du montant des cotisations.

Le présent avenant prévoit donc la modification du régime conventionnel qui constitue le socle de base, ainsi que du régime optionnel, dans le respect du cadre fixé par la réforme du 100 % santé.

Par ailleurs, considérant la volonté des partenaires sociaux d'améliorer le régime frais de santé de la branche tout en conservant l'équilibre de ce régime, ils ont également décidé, compte tenu des résultats du régime, de modifier les prestations du régime professionnel de remboursement complémentaire de frais de soins de santé en intégrant le programme BVS.

Il est convenu ce qui suit :

Mesures d'actions individuelles de prévention complémentaires au régime professionnel conventionnel de remboursement de frais de soins de santé

Article 1er

En vigueur étendu

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0001/boc_2020001_0000_0004.pdf

Modification du tableau des prestations garanties par le régime professionnel conventionnel de remboursement de frais de soins de santé

Article 2

En vigueur étendu

L'article 5.1 est modifié comme suit :

« Régime de base (contrat responsable)

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1er janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ;

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire ;

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement ;

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement ;

DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/ OPTAM-CO ;

OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ;

OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie-obstétrique ;

€ : euro ;

PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire ;

HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0001/boc_20200001_0000_0004.pdf

L'article 5.2 est modifié comme suit :

« Régime option (contrat responsable)

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1er janvier 2020 est repris ci-après.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale ;

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire ;

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement ;

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement ;

DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/ OPTAM-CO ;

OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ;

OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée - chirurgie-obstétrique ;

€ : euro ;

PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire ;

HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0001/boc_20200001_0000_0004.pdf

(1) Article étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale tel qu'en vigueur à compter du 1er janvier 2020 (pour l'optique et le dentaire), puis du 1er janvier 2021 (pour l'audiologie), s'agissant notamment du plafonnement de la prise en charge des montures.

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Maintien de garanties

Article 3

En vigueur étendu

Les ayants droit d'un salarié, couvert au titre du contrat à la date de décès de ce dernier, peuvent bénéficier gratuitement du maintien de la garantie pendant une durée de 12 mois, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès. Les ayants droit devront remplir un bulletin d'affiliation. La garantie prendra effet au plus tard au lendemain de la demande.

Cotisations

Article 4

En vigueur étendu

La cotisation « salarié » de 0,89 % reste appelée à 0,86 % pour les années 2019 et 2020.

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Les articles 1er, 3 et 4 du présent avenant prennent effet le 1er septembre 2019.

L'article 2 prend effet le 1er janvier 2020.

Dépôt et extension. ?Publicité

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail » (Livres deuxième de la partie II). *Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.* (1)

Considérant la composition de la branche constituée pour sa plus grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

(1) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Avenant n° 36 du 22 novembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des industries nautiques (FIN).
Organisations de salariés	Confédération française démocratique du travail (CFDT), fédération chimie-énergie ; Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC), fédération de la métallurgie ; Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), fédération BATIMAT-TP ; Confédération générale du travail Force ouvrière (CGT-FO), fédération bâtiment, bois, papier-carton, céramique.

En vigueur étendu

Article 1er

Définition du salaire minimum

Le salaire minimum garanti, pour chacun des niveaux et échelons des catégories ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise de la classification des emplois, est constitué des 2 éléments suivants :

- un salaire de base minimum mensuel uniforme fixé en valeur nominale ;
- un complément hiérarchisé qui s'ajoute au salaire de base minimum mensuel uniforme et qui correspond au produit de la valeur unique du point d'indice par le nombre de points.

Le salaire minimum garanti, pour chaque position de la catégorie cadres de la classification des emplois, est fixé en valeur nominale.

Article 2

Rémunérations minima au 1er décembre 2006

A compter du 1er décembre 2006 :

1° Le salaire de base minimum mensuel uniforme, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixé à 1 180,82 Euros ;

2° La valeur unique du point d'indice, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixé à 2,94 Euros.

I. - Salaires minima des ouvriers au 1er décembre 2006

(En euros)

CATEGORIE	INDICE	SALAIRE MINIMUM mensuel
A	25	1 254,31
B	27	1 260,20
C	29	1 266,08
D	29	1 266,08
E	33	1 277,84
F	37	1 289,60
G	44	1 310,18
H	52	1 333,70
I	63	1 366,04

II. - Salaires minima des employés au 1er décembre 2006

(En euros)

CATEGORIE	INDICE	SALAIRE MINIMUM mensuel
1	25	1 254,31
2	27	1 260,20
3	29	1 266,08
4	29	1 266,08
5	33	1 277,84
6	37	1 289,60
7	44	1 310,18
8	52	1 333,70
9	63	1 366,04

III. - Salaires minima des techniciens au 1er décembre 2006

(En euros)

CATEGORIE	INDICE	SALAIRE MINIMUM mensuel
8	52	1 333,70
9	63	1 366,04

IV. - Salaires minima des agents de maîtrise au 1er décembre 2006

(En euros)

CATEGORIE	INDICE	SALAIRE MINIMUM mensuel
	78	1 410,14
A	89	1 442,48
B	115	1 518,92
	130	1 563,02
C	164	1 665,98
D	220	1 827,62

V. - Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1er juillet 2005

CATEGORIE	INDICE	SALAIRE MINIMUM mensuel
I	144	1 606,13
	181	1 714,92
	309	2 093,32
II	309	2 093,32
	488	2 628,80
	557	2 835,22
III	699	3 256,82
	872	3 773,85

Article 4

Dispositions diverses

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

Fait à Paris, le 22 novembre 2006.

Avenant n° 38 du 29 février 2008 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des industries nautiques (FIN),
Organisations de salariés	La fédération chimie-énergie CFDT ; La fédération de la métallurgie CFE-CGC ; La fédération bâtiment, bois, papier-carton, céramique CGT-FO,

Définition du salaire minimum

Article 1er

En vigueur étendu

Le salaire minimum garanti, pour chacun des niveaux et échelons des catégories ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise de la classification des emplois, est constitué des 2 éléments suivants :

- un salaire de base minimum mensuel uniforme fixé en valeur nominale ;
- un complément hiérarchisé qui s'ajoute au salaire de base minimum mensuel uniforme et qui correspond au produit de la valeur unique du point d'indice par le nombre de points.

Le salaire minimum garanti, pour chaque position de la catégorie cadres de la classification des emplois, est fixé en valeur nominale.

Rémunérations minimales au 1er mars 2008

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er mars 2008 :

1. Le salaire de base minimum mensuel uniforme, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 1 205,75 € ;
2. La valeur unique du point d'indice, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 3,00 €.

Salaires minima au 1er mars 2008

Ouvriers

(En euros.)

CATÉGORIE	INDICE	SALAIRE MINIMUM
A	25	1 280,75
B	27	1 286,75
C	29	1 292,75
D	29	1 292,75
E	33	1 304,75
F	37	1 316,75
G	44	1 337,75
H	52	1 361,75
I	63	1 394,75

Employés

(En euros.)

ÉCHELON	INDICE	SALAIRE MINIMUM
1	25	1 280,75
2	27	1 286,75
3	29	1 292,75
4	29	1 292,75
5	33	1 304,75
6	37	1 316,75
7	44	1 337,75
8	52	1 361,75

9	63	1 394,75
---	----	----------

Techniciens

(En euros.)

ÉCHELON	INDICE	SALAIRE MINIMUM
8	52	1 361,75
9	63	1 394,75

Agents de maîtrise

(En euros.)

ÉCHELON	INDICE	SALAIRE MINIMUM
	78	1 439,75
A	89	1 472,75
B	115	1 550,75
	130	1 595,75
C	164	1 697,75
D	220	1 865,75

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

POSITION	INDICE	SALAIRE MINIMUM
I	144	1 640,02
	181	1 751,10
	309	2 137,49
II	309	2 137,49
	488	2 684,27
	557	2 895,04
III	699	3 325,54
	872	3 853,48

Commission paritaire

Article 3

En vigueur étendu

Dès parution de l'augmentation du SMIC annoncée en mai ou juin 2008, la délégation patronale s'engage à convoquer immédiatement une commission paritaire pour un réajustement nécessaire de la grille des rémunérations minimales.

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

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

Avenant n° 39 du 10 juin 2009 relatif aux rémunérations minimales

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des industries nautiques (FIN).
Organisations de salariés	Fédération chimie-énergie CFDT ; Fédération de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération bâtiment, bois, papier-carton, céramique CGT-FO.

Définition du salaire minimum

Article 1er

En vigueur étendu

Le salaire minimum garanti, pour chacun des niveaux et échelons des catégories ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise de la classification des emplois, est constitué des deux éléments suivants :

- un salaire de base minimum mensuel uniforme fixé en valeur nominale ;
- un complément hiérarchisé qui s'ajoute au salaire de base minimum mensuel uniforme et qui correspond au produit de la valeur unique du point d'indice par le nombre de points.

Le salaire minimum garanti, pour chaque position de la catégorie cadres de la classification des emplois, est fixé en valeur nominale.

Rémunérations minimales au 1er juillet 2009

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2009 :

1. Le salaire de base minimum mensuel uniforme, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixé à 1 233,73 €.
2. La valeur unique du point d'indice, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 3,01 €.
3. Pour les ouvriers, les indices des catégories A, B, C, D, E, F sont modifiés comme suit :
 - catégorie A indice 35 ;
 - catégorie B indice 36 ;
 - catégorie C indice 37 ;
 - catégorie D indice 37 ;
 - catégorie E indice 38 ;
 - catégorie F indice 40.
4. Pour les employés, les indices des échelons 1, 2, 3, 4, 5, 6 sont modifiés comme suit :
 - échelon 1 indice 35 ;
 - échelon 2 indice 36 ;
 - échelon 3 indice 37 ;
 - échelon 4 indice 37 ;
 - échelon 5 indice 38 ;
 - échelon 6 indice 40 ;

Salaires minima au 1er juillet 2009

Ouvriers

(En euros.)

CATÉGORIE	INDICE	SALAIRE MINIMUM
A	35	1 339,08
B	36	1 342,09
C	37	1 345,10
D	37	1 345,10
E	38	1 348,11
F	40	1 354,13
G	44	1 366,17
H	52	1 390,25
I	63	1 423,36

Employés

(En euros.)

ÉCHELON	INDICE	SALAIRE MINIMUM
1	35	1 339,08
2	36	1 342,09
3	37	1 345,10
4	37	1 345,10
5	38	1 348,11
6	40	1 354,13
7	44	1 366,17
8	52	1 390,25
9	63	1 423,36

Techniciens

(En euros.)

ÉCHELON	INDICE	SALAIRE MINIMUM
8	52	1 390,25
9	63	1 423,36

Agents de maîtrise

(En euros.)

ÉCHELON	INDICE	SALAIRE MINIMUM
	78	1 468,51
A	89	1 501,62
B	115	1 579,88

	130	1 625,03
C	164	1 727,37
D	220	1 895,93

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

POSITION	INDICE	SALAIRE MINIMUM
I	144	1 666,59
	181	1 779,47
	309	2 172,12
II	309	2 172,12
	488	2 727,76
	557	2 941,94
III	699	3 379,41
	872	3 915,91

Dispositions diverses

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération, fondée sur le sexe, ne peut être justifiée.

Lors de la commission paritaire prévue le 21 octobre 2009, les parties signataires examineront les incidences de l'évolution du SMIC sur les rémunérations minimales.

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

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

Avenant n° 40 du 25 mars 2010 relatif aux rémunérations minimales

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des industries nautiques (FIN).
Organisations de salariés	Fédération chimie, énergie CFDT ; Fédération de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération bâtiment, bois, papier-carton, céramique CGT-FO.

Définition du salaire minimum

Article 1er

En vigueur étendu

Le salaire minimum garanti, pour chacun des niveaux et échelons des catégories ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise de la classification des emplois, est constitué des deux éléments suivants :

- un salaire de base minimum mensuel uniforme fixé en valeur nominale ;
- un complément hiérarchisé qui s'ajoute au salaire de base minimum mensuel uniforme et qui correspond au produit de la valeur unique du point d'indice par le nombre de points.

Le salaire minimum garanti, pour chaque position de la catégorie cadres de la classification des emplois, est fixé en valeur nominale.

Rémunérations minimales au 1er avril 2010

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er avril 2010 :

Le salaire de base minimum mensuel uniforme, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 1 241,04 €.

La valeur unique du point d'indice, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 3,029 €.

Salaires minima au 1er avril 2010

I. – Ouvriers

(En euros.)

Catégorie	Indice	Salaire minimum
A	35	1 347,06
B	36	1 350,08
C	37	1 353,11
D	37	1 353,11
E	38	1 356,14
F	40	1 362,20
G	44	1 374,32
H	52	1 398,55
I	63	1 431,87

II. – Employés

(En euros.)

Catégorie	Indice	Salaire minimum
1	35	1 347,06
2	36	1 350,08
3	37	1 353,11
4	37	1 353,11
5	38	1 356,14
6	40	1 362,20
7	44	1 374,32
8	52	1 398,55
9	63	1 431,87

III. – Techniciens

(En euros.)

Catégorie	Indice	Salaire minimum
8	52	1 398,55
9	63	1 431,87

IV. – Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Indice	Salaire minimum
	78	1 477,30
A	89	1 510,62
B	115	1 589,38
	130	1 634,81
C	164	1 737,80
D	220	1 907,42

V. – Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Position	Indice	Salaire minimum
I	144	1 676,69
	181	1 790,25
	309	2 185,28
II	309	2 185,28
	488	2 744,29
	557	2 959,77
III	699	3 399,89
	872	3 939,64

Rémunérations minimales au 1er septembre 2010

Article 3

En vigueur étendu

A compter du 1er septembre 2010 :

Le salaire de base minimum mensuel uniforme, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 1 248,50 €.

La valeur unique du point d'indice, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 3,047 €.

Salaires minima au 1er septembre 2010

I. – Ouvriers

(En euros.)

Catégorie	Indice	Salaire minimum
A	35	1 355,15
B	36	1 358,19
C	37	1 361,24
D	37	1 361,24
E	38	1 364,29
F	40	1 370,38
G	44	1 382,57
H	52	1 406,94
I	63	1 440,46

II. – Employés

(En euros.)

Catégorie	Indice	Salaire minimum
1	35	1 355,15
2	36	1 358,19
3	37	1 361,24
4	37	1 361,24
5	38	1 364,29
6	40	1 370,38
7	44	1 382,57
8	52	1 406,94
9	63	1 440,46

III. – Techniciens

(En euros.)

Catégorie	Indice	Salaire minimum
8	52	1 406,94
9	63	1 440,46

IV. – Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Indice	Salaire minimum
	78	1 486,17
A	89	1 519,68
B	115	1 598,91
	130	1 644,61
C	164	1 748,21
D	220	1 918,84

V. – Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Position	Indice	Salaire minimum
I	144	1 686,75
	181	1 801,00
	309	2 198,40
II	309	2 198,40
	488	2 760,76
	557	2 977,53
III	699	3 420,29
	872	3 963,28

Dispositions diverses

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'ouvrir la prochaine négociation annuelle sur les rémunérations minimales à partir de novembre 2010.

Dispositions finales

Article 5

En vigueur étendu

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

Avenant n° 43 du 29 juin 2011 à l'annexe VI relatif aux salaires minimaux pour 2011-2012

Signataires	
Organisations patronales	FIN.
Organisations de salariés	FG FO ; FM CGC ; CFDT.

Définition du salaire minimum

Article 1er

En vigueur étendu

Le salaire minimum garanti, pour chacun des niveaux et échelons des catégories ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la classification des emplois, est constitué des deux éléments suivants :

- un salaire de base minimum mensuel uniforme fixé en valeur nominale ;
- un complément hiérarchisé qui s'ajoute au salaire de base minimum mensuel uniforme et qui correspond au produit de la valeur unique du point d'indice par le nombre de points.

Le salaire minimum garanti, pour chaque position de la catégorie cadres de la classification des emplois, est fixé en valeur nominale.

Rémunérations minimales au 1er juillet 2011

Article 2
En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2011 :

- le salaire de base minimum mensuel uniforme, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixé à 1 285 € ;
- la valeur unique du point d'indice, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 3,10 € ;

I. - Salaires minimaux des ouvriers au 1er juillet 2011

(En euros.)

Catégorie	Indice	Montant
A	35	1 393,50
B	36	1 396,60
C	37	1 399,70
D	37	1 399,70
E	38	1 402,80
F	40	1 409,00
G	44	1 421,40
H	52	1 446,20
I	63	1 480,30

II. - Salaires minimaux des employés au 1er juillet 2011

(En euros.)

Échelon	Indice	Montant
1	35	1 393,50
2	36	1 396,60
3	37	1 399,70
4	37	1 399,70
5	38	1 402,80
6	40	1 409,00
7	44	1 421,40
8	52	1 446,20
9	63	1 480,30

III. - Salaires minimaux des techniciens au 1er juillet 2011

(En euros.)

Échelon	Indice	Montant
8	52	1 446,20
9	63	1 480,30

IV. - Salaires minimaux des agents de maîtrise au 1er juillet 2011

(En euros.)

Échelon	Indice	Montant
A	78	1 526,80
	89	1 560,90
B	115	1 641,50
	130	1 688,00
C	164	1 793,40
D	220	1 967,00

V. - Salaires minimaux des ingénieurs et cadres au 1er juillet 2011

(En euros.)

Position	Indice	Montant
I	144	1 729,08
	181	1 846,20
	309	2 253,58
II	309	2 253,58
	488	2 830,05
	557	3 052,26

III	699	3 506,13
	872	4 062,75

(1) Les articles 2,3 et 4 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 6 avril 2012, art. 1er)

Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er janvier 2012 avant la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale

Article 3

En vigueur étendu

A partir du 1er janvier 2012, les dispositions applicables dans les entreprises, avant la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale, sont les suivantes :

1. Le salaire de base minimum mensuel uniforme, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixé à 1 285 €.
2. La valeur unique du point d'indice, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 3,10 €.
3. Pour les ouvriers, les indices sont les suivants :
 - catégorie A, indice 35 ;
 - catégorie B, indice 38 ;
 - catégorie C, indice 42 ;
 - catégorie D, indice 42 ;
 - catégorie E, indice 47 ;
 - catégorie F, indice 53 ;
 - catégorie G, indice 59 ;
 - catégorie H indice 66 ;
 - catégorie I indice 75.
4. Pour les employés, les indices sont les suivants :
 - échelon 1, indice 35 ;
 - échelon 2, indice 38 ;
 - échelon 3, indice 42 ;
 - échelon 4, indice 42 ;
 - échelon 5, indice 47 ;
 - échelon 6, indice 53 ;
 - échelon 7, indice 59 ;
 - échelon 8, indice 66 ;
 - échelon 9 indice 75.
5. Pour les techniciens, les indices sont les suivants :
 - échelon 8, indice 66 ;
 - échelon 9 indice 75.

I. - Salaires minimaux des ouvriers au 1er janvier 2012

(En euros.)

Catégorie	Indice	Montant
A	35	1 393,50
B	38	1 402,80
C	42	1 402,80
D	42	1 415,20
E	47	1 430,70
F	53	1 449,30
G	59	1 467,90
H	66	1 489,60
I	75	1 517,50

II. - Salaires minimaux des employés au 1er janvier 2012

(En euros.)

Échelon	Indice	Montant
1	35	1 393,50
2	38	1 402,80
3	42	1 402,80
4	42	1 415,20
5	47	1 430,70
6	53	1 449,30
7	59	1 467,90
8	66	1 489,60
9	75	1 517,50

III. - Salaires minimaux des techniciens au 1er janvier 2012

Échelon	Indice	Montant
8	66	1 489,60
9	75	1 517,50

IV. - Salaires minimaux des agents de maîtrise au 1er janvier 2012

(En euros.)

Echelon	Indice	Montant
	78	1 526,80
A	89	1 560,90
B	115	1 641,50
	130	1 688,00
C	164	1 793,40
D	220	1 967,00

V. - Salaires minimaux des ingénieurs et cadres au 1er janvier 2012

(En euros.)

Position	Indice	Montant
I	144	1 729,08
	181	1 846,20
	309	2 253,58
II	309	2 253,58
	488	2 830,05
	557	3 052,26
III	699	3 506,13
	872	4 062,75

(1) Les articles 2,3 et 4 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 6 avril 2012, art. 1er)

Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er janvier 2012 après la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale

Article 4

En vigueur étendu

A partir du 1er janvier 2012, les dispositions applicables dans les entreprises, après la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011, sont les suivantes :

- Le salaire de base minimum mensuel uniforme, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 1 285 €.
- La valeur unique du point d'indice, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 3,10 €.
- Pour les ouvriers, la grille est modifiée comme suit :
 - niveau I, échelon 1, coefficient 35 ;
 - niveau I, échelon 2, coefficient 38 ;
 - niveau II, échelon 1, coefficient 42 ;
 - niveau II, échelon 2, coefficient 47 ;
 - niveau II, échelon 3, coefficient 53 ;
 - niveau III, échelon 1, coefficient 59 ;
 - niveau III, échelon 2, coefficient 66 ;
 - niveau III, échelon 3, coefficient 75.
- Pour les employés, la grille est modifiée comme suit :
 - niveau I, échelon 1, coefficient 35 ;
 - niveau I, échelon 2, coefficient 38 ;
 - niveau II, échelon 1, coefficient 42 ;
 - niveau II, échelon 2, coefficient 47 ;
 - niveau II, échelon 3, coefficient 53 ;
 - niveau III, échelon 1, coefficient 59 ;
 - niveau III, échelon 2, coefficient 66 ;
 - niveau III, échelon 3, coefficient 75.
- Pour les techniciens, la grille est modifiée comme suit :
 - niveau IV échelon 1 coefficient 66 ;
 - niveau IV échelon 2 coefficient 75.
- Pour les techniciens et les agents de maîtrise, la grille est modifiée comme suit :
 - niveau V, échelon 1, coefficient 89 ;
 - niveau V, échelon 2, coefficient 115 ;

- niveau VI, échelon 1, coefficient 164 ;

- niveau VI, échelon 2, coefficient 220.

7. Pour les ingénieurs et cadres, la grille est modifiée comme suit :

- niveau VII, échelon 1 ;

- niveau VII, échelon 2 ;

- niveau VII, échelon 3 ;

- niveau VII, échelon 4.

I. - Salaires minimaux des ouvriers au 1er janvier 2012

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	35	1 393,50
	2	38	1 402,80
II	1	42	1 415,20
	2	47	1 430,70
	3	53	1 449,30
III	1	59	1 467,90
	2	66	1 489,60
	3	75	1 517,50

II. - Salaires minimaux des employés au 1er janvier 2012

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	35	1 393,50
	2	38	1 402,80
II	1	42	1 415,20
	2	47	1 430,70
	3	53	1 449,30
III	1	59	1 467,90
	2	66	1 489,60
	3	75	1 517,50

III. - Salaires minimaux des techniciens au 1er janvier 2012

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
IV	1	66	1 489,60
	2	75	1 517,50

IV. - Salaires minimaux des techniciens et agents de maîtrise au 1er janvier 2012

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
V	1	89	1 560,90
	2	115	1 641,50
VI	1	164	1 793,40
	2	220	1 967,00

V. - Salaires minimaux des ingénieurs et cadres au 1er janvier 2012

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant
VII	1	1 729,08
	2	1 846,20
	3	2 830,05
	4	4 062,75

(1) Les articles 2,3 et 4 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 6 avril 2012, art. 1er)

Dispositions finales

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent d'ouvrir la prochaine négociation annuelle sur les rémunérations minimales à partir de janvier 2012.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à

Avenant n° 47 du 24 octobre 2012 à l'annexe VI relatif aux salaires minima 2012-2013

Signataires	
Organisations patronales	La FIN,
Organisations de salariés	La CFDT chimie-énergie ; La CGT-FO construction,

Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er novembre 2012 avant la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er novembre 2012, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises avant la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale, sont les suivantes.

I. - Salaires minima des ouvriers au 1er novembre 2012

(En euros.)

Catégorie	Indice	Montant
A	35	1 425,69
B	38	1 428,05
C	42	1 440,67
D	42	1 440,67
E	47	1 456,45
F	53	1 475,39
G	59	1 494,32
H	66	1 516,41
I	75	1 544,82

II. - Salaires minima des employés au 1er novembre 2012

(En euros.)

Échelon	Indice	Montant
1	35	1 425,69
2	38	1 428,05
3	42	1 440,67
4	42	1 440,67
5	47	1 456,45
6	53	1 475,39
7	59	1 494,32
8	66	1 516,41
9	75	1 544,82

III. - Salaires minima des techniciens au 1er novembre 2012

(En euros.)

Échelon	Indice	Montant
8	66	1 516,41
9	75	1 544,82

IV. - Salaires minima des agents de maîtrise au 1er novembre 2012

(En euros.)

Échelon	Indice	Montant
	78	1 554,28
A	89	1 589,00
B	115	1 671,05
	130	1 718,38
C	164	1 825,68
D	220	2 002,41

V. - Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1er novembre 2012

(En euros.)

Position	Indice	Montant
----------	--------	---------

I	144	1 751,56
	181	1 870,20
	309	2 282,88
II	309	2 282,88
	488	2 866,84
	557	3 091,94
III	699	3 551,71
	872	4 115,57

Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er novembre 2012 après la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale

Article 2

En vigueur étendu

A partir du 1er novembre 2012, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises après la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale, sont les suivantes :

I. - Salaires minima des ouvriers au 1er novembre 2012

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	35	1 425,69
	2	38	1 428,05
II	1	42	1 440,67
	2	47	1 456,45
	3	53	1 475,39
III	1	59	1 494,32
	2	66	1 516,41
	3	75	1 544,82

II. - Salaires minima des employés au 1er novembre 2012

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	35	1 425,69
	2	38	1 428,05
II	1	42	1 440,67
	2	47	1 456,45
	3	53	1 475,39
III	1	59	1 494,32
	2	66	1 516,41
	3	75	1 544,82

III. - Salaires minima des techniciens au 1er novembre 2012

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
IV	1	66	1 516,41
	2	75	1 544,82

IV. - Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1er novembre 2012

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
V	1	89	1 589,00
	2	115	1 671,05
VI	1	164	1 825,68
	2	220	2 002,41

V. - Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1er novembre 2012

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant
--------	---------	---------

VII	1	1 751,56
	2	1 870,20
	3	2 866,84
	4	4 115,57

Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er janvier 2013

Article 3

En vigueur étendu

A partir du 1er janvier 2013, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sont les suivantes.

I. - Salaires minima des ouvriers au 1er janvier 2013

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	35	1 431,82
	2	38	1 434,19
II	1	42	1 446,87
	2	47	1 462,72
	3	53	1 481,73
III	1	59	1 500,75
	2	66	1 522,93
	3	75	1 551,46

II. - Salaires minima des employés au 1er janvier 2013

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	35	1 431,82
	2	38	1 434,19
II	1	42	1 446,87
	2	47	1 462,72
	3	53	1 481,73
III	1	59	1 500,75
	2	66	1 522,93
	3	75	1 551,46

III. - Salaires minima des techniciens au 1er janvier 2013

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
IV	1	66	1 522,93
	2	75	1 551,46

IV. - Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1er janvier 2013

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
V	1	89	1 595,83
	2	115	1 678,23
VI	1	164	1 833,53
	2	220	2 011,02

V. - Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1er janvier 2013

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant
VII	1	1 759,09
	2	1 878,24
	3	2 879,17
	4	4 133,26

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de faire le point sur les rémunérations minimales en février 2013.

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

Avenant n° 48 du 13 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014

Signataires	
Organisations patronales	La FIN,
Organisations de salariés	La FM CFE-CGC ; La FCE CFDT,

Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er mars 2014

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er mars 2014, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

I. - Salaires minima des ouvriers au 1er mars 2014

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant
I	1	35	1 446,14
	2	38	1 448,53
II	1	42	1 461,34
	2	47	1 477,35
	3	53	1 496,55
III	1	59	1 515,76
	2	66	1 538,16
	3	75	1 566,97

II. - Salaires minima des employés au 1er mars 2014

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant
I	1	35	1 446,14
	2	38	1 448,53
II	1	42	1 461,34
	2	47	1 477,35
	3	53	1 496,55
III	1	59	1 515,76
	2	66	1 538,16
	3	75	1 566,97

III. - Salaires minima des techniciens au 1er mars 2014

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant
IV	1	66	1 538,16
	2	75	1 566,97

IV. - Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1er mars 2014

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant
V	1	89	1 611,79
	2	115	1 695,01
VI	1	164	1 851,87
	2	220	2 031,13

V. - Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1er mars 2014

(En euros.)

Niveau	Echelon	Montant
VII	1	1 776,68
	2	1 897,02
	3	2 907,96
	4	4 174,59

Dispositions finales

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 51 du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er avril 2016

Signataires	
Organisations patronales	La FIN,
Organisations de salariés	La FM CFE-CGC ; La FCE CFDT,

Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er avril 2016

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er avril 2016, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

I. - Salaires minima des ouvriers au 1er avril 2016

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant
I	1	35	1 466,68
	2	38	1 469,10
II	1	42	1 475,95
	2	47	1 492,12
	3	53	1 511,52
III	1	59	1 530,92
	2	66	1 553,54
	3	75	1 582,64

II. - Salaires minima des employés au 1er avril 2016

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant
I	1	35	1 466,68
	2	38	1 469,10
II	1	42	1 475,95
	2	47	1 492,12
	3	53	1 511,52
III	1	59	1 530,92
	2	66	1 553,54
	3	75	1 582,64

III. - Salaires minima des techniciens au 1er avril 2016

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant
IV	1	66	1 553,54
	2	75	1 582,64

IV. - Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1er avril 2016

(En euros.)

Niveau	échelon	Coefficient	Montant
V	1	89	1 627,91
	2	115	1 711,96
VI	1	164	1 870,39
	2	220	2 051,44

V. - Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1er avril 2016

(En euros.)

Niveau	Echelon	Montant
VII	1	1 794,45
	2	1 915,99
	3	2 937,04
	4	4 216,34

Dispositions finales

Article 2

En vigueur étendu

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

Avenant n° 54 du 4 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017

Signataires	
Organisations patronales	FIN
Organisations de salariés	FM CFE-CGC FCE CFDT

Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er avril 2017

Article 1er

En vigueur étendu

À partir du 1er avril 2017, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

I. - Salaires minima des ouvriers au 1er avril 2017

(En euros.)

Ouvriers			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
I	1	35	1 481,35
	2	38	1 483,79
II	1	42	1 490,71
	2	47	1 507,04
	3	53	1 526,64
III	1	59	1 546,23
	2	66	1 569,08
	3	75	1 598,47

II. - Salaires minima des employés au 1er avril 2017

(En euros.)

employés			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
I	1	35	1 481,35
	2	38	1 483,79
II	1	42	1 490,71
	2	47	1 507,04
	3	53	1 526,64
III	1	59	1 546,23
	2	66	1 569,08
	3	75	1 598,47

III. - Salaires minima des techniciens au 1er avril 2017

(En euros.)

Techniciens			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
IV	1	66	1 569,08
	2	75	1 598,47

IV. - Salaires minima des techniciens et agents de maîtrise au 1er avril 2017

(En euros.)

Techniciens et agents de maîtrise			
Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire
V	1	89	1 644,19
	2	115	1 729,08
VI	1	164	1 889,09
	2	220	2 071,95

V. - Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1er avril 2017

(En euros.)

Ingénieurs et cadres		
Niveau	Échelon	Salaire
VII	1	1 812,39
	2	1 935,15
	3	2 966,41
	4	4 258,50

Dispositions finales

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Avenant n° 56 du 20 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018 (annexe VI)

Signataires	
Organisations patronales	FIN,
Organisations de salariés	FM CFE-CGC ; FCE CFDT ; FG FO construction,

Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er avril 2018

Article 1er

**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dispositions finales

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Textes parus au JORF

Arrêté du 6 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)

Paru au JORF du 2010-08-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la navigation de plaisance du 31 mars 1979, mise à jour en avril 1986, tel que défini à l'article G1 de ladite convention et à l'exclusion des termes « se livrant principalement à la fabrication de bateaux en métal », les dispositions de l'avenant n° 40 du 25 mars 2010, relatif aux rémunérations minimales, à l'annexe VI de la convention collective nationale susvisée.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/22, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 10 juin 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)

Paru au JORF du 2011-06-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la navigation de plaisance du 31 mars 1979, mise à jour en avril 1986, tel que défini à l'article G1 de ladite convention et à l'exclusion des termes « se livrant principalement à la fabrication de bateaux en métal », les dispositions de l'avenant n° 41 du 17 novembre 2010, relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à la convention collective nationale susvisée.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/1, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 6 avril 2012 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)

Paru au JORF du 2012-04-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la navigation de plaisance du 31 mars 1979, mise à jour en avril 1986, tel que défini à l'article G1 de ladite convention et à l'exclusion des termes : « se livrant principalement à la fabrication de bateaux en métal », les dispositions de :

- l'avenant n° 42 du 29 juin 2011, relatif à la classification des emplois, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail ;
- l'avenant n° 43 du 29 juin 2011, relatif aux rémunérations minimales, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Les articles 2,3 et 4 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

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.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/33, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 juin 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mai 2012

Paru au JORF du 2012-06-27

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 acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 04-11 du 24 juin 2011 (BO n° 2011-31) relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéralucique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412) du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 54 du 24 février 2011 (BO n° 2011-26) portant modification de la valeur d'une journée de travail dans le cadre du forfait annuel jours, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers (n° 959) du 3 février 2008, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2010 (BO n° 2010-48) relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs de travail, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-05) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (n° 2002) du 17 novembre 1997, les dispositions de l'accord du 18 novembre 2011 (BO n° 2012-03) portant désignation d'un OPCA, conclu dans le cadre de ladite convention collective interrégionale.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (n° 2691) du 27 novembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 9 du 14 décembre 2010 (BO n° 2011-10) relatif aux modalités de rémunération et de décompte des heures d'activité pour le personnel enseignant, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national collectif du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 décembre 2011 (BO n° 2012-03), audit accord.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 55 du 7 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif à la répartition du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes (n° 538) du 6 janvier 1970, les dispositions de l'accord du 13 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :
- l'accord national professionnel n° 2011-05 du 9 septembre 2011 (BO n° 2012-04) relatif à l'OPCA du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif ;
- l'avenant n° 1 du 8 novembre 2011 (BO n° 2012-04), à cet accord national professionnel.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 17 mars 2011 (BO n° 2011-30) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'accord du 17 novembre 2011 (BO n° 2012-03) relatif à la répartition du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des missions locales et PAIO (n° 2190) du 21 février 2001, les dispositions de l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-38) relatif au financement du paritarisme, à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance (n° 1423) du 31 mars 1979, les dispositions de l'avenant n° 44 du 9 novembre 2011 (BO n° 2011-52) relatif à la répartition de la contribution légale du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, les dispositions de l'avenant du 11 février 2011 (BO n° 2011-27) relatif au remboursement de frais des représentants syndicaux, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de l'avenant du 28 octobre 2011 (BO n° 2011-47) portant révision de la convention collective nationale relatif au titre de conseiller en dermo-cosmétique, à ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-03) relatif à la répartition de la contribution légale du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 19

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013

Paru au JORF du 2013-02-22

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 conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 mai 2011 (BO n° 2011-35) relatif à la portabilité des droits de prévoyance complémentaire et à l'amélioration des garanties de prévoyance santé, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 27 du 20 juillet 2012 (BO n° 2012-39) relatif à la parentalité, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-31) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'avenant n° 3 du 23 octobre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l'accord du 1er décembre 2004, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247) :

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2012 auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions du relevé de décision du 10 mai 2012 (BO n° 2012-48) relatif à l'interprétation de l'article 1er de l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de l'accord du 10 octobre 2012 (BO n° 2012-45) portant création de deux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions de l'avenant XXVIII du 5 avril 2012 (BO n° 2012-27) modifiant l'annexe I « ouvriers » de la convention collective régionale de la couture parisienne, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO n° 2012-36) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des

cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'accord du 5 mai 2011 (BO n° 2012-44) relatif au certificat de qualification professionnelle « techniques topographiques et foncières », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 27 septembre 2012 (BO n° 2012-44) relatif aux trajectoires professionnelles des salariés, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'accord du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-13) relatif à pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 55 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à l'emploi des seniors et instaurant un compte épargne-temps seniors, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-50) portant renouvellement de l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (n° 184), les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2012 (BO n° 2012-52) relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 3 décembre 2012 (BO n° 2012-52) à l'accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de :

- l'avenant n° 45 du 11 juillet 2012 (BO n° 2012-35) relatif au contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité, à la dite convention collective ;

- l'avenant n° 46 du 24 octobre 2012 (BO n° 2012-49) relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective, à la dite convention collective ;

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 1er juin 2012 (BO n° 2012-49) relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans l'inter-secteur des papiers cartons.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant du 12 septembre 2012 (BO n° 2012-47) relatif au champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 du 13 novembre 2012 (BO n° 2012-49) à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-18) au protocole d'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-42) au protocole d'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 11 du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 30 du 19 octobre 2011 (BO n° 2011-49) relatif au compte épargne-temps, à ladite convention collective.

Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords et des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 février 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)

Paru au JORF du 2013-03-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la navigation de plaisance du 31 mars 1979, mise à jour en avril 1986, tel que défini à l'article G1 de ladite convention, les dispositions de l'avenant n° 47 du 24 octobre 2012, relatif aux salaires, à l'annexe VI de la convention collective nationale susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions des articles L. 2241-9 et R. 2241-2 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/49, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)

Paru au JORF du 2014-06-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la navigation de plaisance du 31 mars 1979, mise à jour en avril 1986, tel que défini à l'article G1 de ladite convention, les dispositions de l'avenant n° 48 du 13 février 2014 relatif aux salaires, à l'annexe VI de la convention collective nationale susvisée, sous réserve, de l'application des dispositions des articles L. 2241-9 et R. 2241-2 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 novembre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 octobre 2014

Paru au JORF du 2014-11-27

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 entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de l'avenant n° 3 portant modification de l'accord prévoyance du 27 mars 2006, conclu le 4 février 2014 (BOCC 2014/25), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de l'avenant n° 149 relatif au fonds du paritarisme, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu le 10 avril 2014 (BOCC 2014/26), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'accord relatif à la prise en charge par AGEFOS PME de dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis, conclu le 4 juin 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant à l'accord relatif à la formation professionnelle du 10 juin 2013, conclu le 10 mars 2014 (BOCC 2014/21), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance du 21 juin 1999 (n° 2101), les dispositions de l'accord relatif au temps partiel, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, conclu le 26 mars 2014 (BOCC 2014/24), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 (n° 1043), les dispositions de l'avenant n° 83 relatif à la création d'un CQP gardien(ne), concierge et employé(e) d'immeuble, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/36), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 62 relatif au travail à temps partiel, conclu le 1er juillet 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 (n° 1626), les dispositions de l'avenant relatif à la prévoyance, conclu le 24 mars 2014 (BOCC 2014/20), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes de Midi-Pyrénées du 21 février 1980 (n° 1059), les dispositions de l'avenant à l'accord sur la prévoyance du 27 avril 2006, conclu le 21 mai 2014 (BOCC 2014/29), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de l'avenant relatif à la prévoyance complémentaire, conclu le 27 février 2014 (BOCC 2014/21), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'accord de méthode relatif à la négociation de la mise en place d'une couverture collective complémentaire de frais de santé, conclu le 17 avril 2014 (BOCC 2014/25), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs du 10 mai 1999 (n° 2075), les dispositions de l'avenant n° 4 à l'accord du 27 septembre 2006 relatif au régime de prévoyance, conclu le 21 mars 2014 (BOCC 2014/27), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 99 portant révision du régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 13 mars 2014 (BOCC 2014/22), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de l'accord portant sur le développement de l'apprentissage et sa prise en charge au titre des fonds de professionnalisation, conclu le 15 mai 2014 (BOCC 2014/34), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 17 mai 2013 constitutif de l'Observatoire des métiers et de l'emploi dans la branche du travail temporaire, conclu le 17 mai 2013 (BOCC 2013/47).

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 (n° 1499), les dispositions de l'accord relatif aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 23 juillet 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 février 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 janvier 2015

Paru au JORF du 2015-03-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996 (n° 1947), les dispositions de l'avenant n° 5 à l'accord de prévoyance du 20/12/2000, conclu le 12 juin 2014 (BOCC 2014/34), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'avenant n° 42 relatif au changement de taux de cotisation promo jeunes, conclu le 11 septembre 2014 (BOCC 2014/46), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle, conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif à la création de trois CQP dans le domaine du management commercial, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/45), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 26 portant modification de l'article 4.4.1, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 27 portant modification des alinéas 2 et 8 de l'article 4.4.1, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national du 21 octobre 2014 relatif au développement de l'alternance dans le secteur de la métallurgie (BOCC 2014/50).

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'avenant n° 49 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu le 4 septembre 2014 (BOCC 2014/43), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'accord relatif à la grille de salaires, conclu le 1er octobre 2014 (BOCC 2014/48), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée Ports et Manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de l'accord portant révision des dispositions de la CCNU relatives à la participation aux négociations collectives nationales et au défraiement des organisations syndicales représentatives, conclu le 14 mai 2014 (BOCC 2014/42), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 95 portant sur l'annexe 1 de la CCN du 7 juillet 2005 relative aux CQP (CQP animateur de savate), conclu le 22 septembre 2014 (BOCC 2014/50), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 94 portant sur l'annexe 1 de la CCN du 7 juillet 2005 relative aux CQP (CQP animateur de course d'orientation), conclu le 22 septembre 2014 (BOCC 2014/50), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 93 portant sur l'annexe 1 de la CCN du 7 juillet 2005 relative aux CQP (CQP technicien sportif de basket ball), conclu le 22 septembre 2014 (BOCC 2014/50), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 04/11/2004 portant création de l'option « produits running/course à pied » du CQP technicien vendeur en produits sport, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/47), à ladite convention collective.

Article 12

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 13

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 26 février 2015.

Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)

Paru au JORF du 2015-10-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la navigation de plaisance du 31 mars 1979, mise à jour en avril 1986, tel que défini à l'article G1 de ladite convention, les dispositions de l'avenant n° 50 du 26 février 2015, relatif au travail à temps partiel, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement définisse les contreparties accordées au salarié en cas de réduction du délai de prévenance en deçà de sept jours.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)

Paru au JORF du 2015-12-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la navigation de plaisance du 31 mars 1979, mise à jour en avril 1986, tel que défini à l'article G1 de ladite convention, l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

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.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)

Paru au JORF du 2016-07-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la navigation de plaisance du 31 mars 1979, mise à jour en avril 1986, tel que défini à l'article G1 de ladite convention, les dispositions de l'avenant n° 51 du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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 4 juillet 2016,

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° 2016/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 novembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 octobre 2016

Paru au JORF du 2016-11-17

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 entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 03/06/2015 instaurant un régime professionnel de santé, conclu le 2 février 2016 (BOCC 2016/13), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat du 12 décembre 2001, les dispositions de l'avenant, conclu le 24 mars 2016 (BOCC 2016/26), audit accord.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (n° 2395), les dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 7 juin 2016 (BOCC 2016/32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 17/07/2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé, conclu le 9 février 2016 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne du 29 mars 1956 (n° 172), les dispositions de :

- l'accord relatif à la mise en place d'une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu le 10 février 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de l'avenant à l'accord relatif à la mise en place d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, conclu le 16 mars 2016 (BOCC 2016/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'avenant n° 5 au protocole d'accord de prévoyance du 5 juin 1987 relatif à la mise en conformité des catégories objectives, conclu le 21 mai 2014 (BOCC 2014/34), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216), les dispositions de l'avenant n° 56 relatif au partenariat de la branche avec les centres de formation d'apprentis, conclu le 21 avril 2016 (BOCC 2016/31), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 11 mai 2016 (BOCC 2016/32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de :

- l'avenant n° 9 à l'avenant n° 15 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé », conclu le 3 novembre 2015 (BOCC 2016/7), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 12 modifiant l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 relatif au champ d'application professionnel, conclu le 7 avril 2016 (BOCC 2016/26), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de l'avenant de prorogation des accords n° 13 et 14 relatifs à la formation professionnelle, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/35), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 32 relatif à l'instauration d'une contribution conventionnelle exceptionnelle dans le cadre de la formation professionnelle, conclu le 16 juin 2016 (BOCC 2016/32), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 (n° 1611), les dispositions de l'avenant n° 3 portant révision de l'accord instituant des garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de l'accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu le 20 mai 2016 (BOCC 2016/29), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'avenant n° 52 relatif au financement des frais de jury, des frais d'ingénierie et d'administration des certificats de qualification, conclu le 4 mai 2016 (BOCC 2016/30), à ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de l'accord portant validation des propositions de la CPNE-FP, conclu le 26 mai 2016 (BOCC 2016/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/6), à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires du 9 décembre 1993 (n° 1794), les dispositions de l'avenant n° 17 relatif à la formation professionnelle, conclu le 3 mai 2016 (BOCC 2016/36), à ladite convention collective.

Article 20

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 21

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er. - Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412).

Article 2. - Accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat du 12 décembre 2001.

Article 3. - Convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (n° 2395).

Article 4. - Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567).

Article 5. - Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne du 29 mars 1956 (n° 172).

Article 6. - Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486).

Article 7. - Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619).

Article 8. - Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216).

Article 9. - Convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).

Article 10. - Convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286).

Article 11. - Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978).

Article 12. - Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336).

Article 13. - Convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487).

Article 14. - Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 (n° 1611).

Article 15. - Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128).

Article 16. - Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423).

Article 17. - Convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).

Article 18. - Convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).

Article 19. - Convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires du 9 décembre 1993 (n° 1794).

Fait le 10 novembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)

Paru au JORF du 2017-12-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la navigation de plaisance du 31 mars 1979, mise à jour en avril 1986, tel que défini à l'article G1 de ladite convention, les dispositions de l'avenant n° 54 du 4 avril 2017 relatif aux rémunérations minima, 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, les dispositions de l'avenant précité sont étendues 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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 novembre 2017.

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° 2017/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 novembre 2017

Paru au JORF du 2017-12-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de l'avenant n° 32/2017, conclu le 23 mai 2017 (BOCC 2017/42), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 35 portant révision du montant de la prise en charge des frais de déplacement concernant les salariés participants aux réunions paritaire, conclu le 20 janvier 2017 (BOCC 2017/31), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de l'accord modifiant l'annexe XI - Indemnisation des délégués syndicaux, conclu le 26 janvier 2017 (BOCC 2017/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif à la création de deux CQP dans le domaine de la logistique, conclu le 24 avril 2017 (BOCC 2017/29), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions du :

- protocole d'accord portant sur la modification de l'article 12 de la CCN, conclu le 30 juin 2017 (BOCC 2017/35), dans le cadre de ladite convention collective ;
- protocole d'accord d'actualisation de l'annexe I, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de :

- l'avenant n° 6, conclu le 17 mai 2017 (BOCC 2017/29), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 1 à l'accord collectif national du 01/06/2012 relatif à la santé des salariés mannequins, conclu le 21 septembre 2017 (BOCC 2017/42), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'avenant n° 53 relatif aux certificats de qualification créés dans la branche, conclu le 4 avril 2017 (BOCC 2017/28), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de l'avenant n° 105 relatif à la reconduction des contrats saisonniers, conclu le 24 février 2017 (BOCC 2017/16), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015, les dispositions de l'avenant n° 1, conclu le 25 avril 2017 (BOCC 2017/35), audit accord.

Article 10

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 11

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941).

Article 2

Convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801).

Article 3

Convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).

Article 4

Convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).

Article 5

Convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993).

Article 6

Convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397).

Article 7

Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423).

Article 8

Convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396).

Article 9

Accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire du 29 mai 2015.

Fait le 6 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au *Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.*

Arrêté du 5 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 décembre 2017

Paru au JORF du 2018-02-16

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 services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 2, conclu le 11 juillet 2017 (BOCC 2017/39), à l'accord paritaire national relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au RNCSA et au RNQSA pour le 2e semestre 2017, conclu le 27 juin 2017 (BOCC 2017/39), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2018, conclu le 27 juin 2017 (BOCC 2017/35), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 71 relatif au régime de prévoyance, conclu le 9 mars 2017 (BOCC 2017/27), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'avenant n° 55 relatif au positionnement des certificats de qualification professionnelle mécanicien nautique, formateur en permis plaisance, personnel de bord et peintre nautique, conclu le 28 juin 2017 (BOCC

2017/38), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'abondement de branche au titre de l'année 2018 sur le Compte Personnel de Formation, conclu le 21 juin 2017 (BOCC 2017/41), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux jours de congés pour événements familiaux, conclu le 21 juin 2017 (BOCC 2017/41), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006 (n° 2642), les dispositions de l'accord d'étape relatif à l'annexe 1 « réalisateurs », conclu le 15 février 2017 (BOCC 2017/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 117 modifiant les dispositions relatives à la commission nationale de négociation, conclu le 1er juin 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 118 relatif au travail à temps partiel (chapitre 4), conclu le 15 juin 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 120 relatif au travail à temps partiel (chapitre 12), conclu le 15 juin 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective.

Article 7

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 8

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 2

Convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147).

Article 3

Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423).

Article 4

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 5

Convention collective de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006 (n° 2642).

Article 6

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 5 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)

Paru au JORF du 2018-12-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la navigation de plaisance du 31 mars 1979, mise à jour en avril 1986, tel que défini à l'article G1 de ladite convention, les dispositions de l'avenant n° 56 du 20 février 2018 relatif aux rémunérations minima, 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 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 directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 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° 2018/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019

Paru au JORF du 2019-07-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de l'accord relatif au télétravail, conclu le 28 juin 2018 (BOCC 2019/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions de l'accord relatif à l'OPCO, conclu le 7 novembre 2018 (BOCC 2019/24), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 23 novembre 2018 (BOCC 2019/25), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant n° 17 relatif à la classification des emplois, conclu le 17 avril 2018 (BOCC 2018/36), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607), les dispositions de l'avenant n° 80 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 25 mars 2019 (BOCC 2019/21), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 (n° 1611), les dispositions de l'avenant conclu le 13 mars 2019 à l'accord paritaire du 18 décembre 2018 portant désignation d'un opérateur de compétences (BOCC 2019/28), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 29 novembre 2018 (BOCC 2019/25), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences (OPCO), conclu le 13 mars 2019 (BOCC 2019/21), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 20 mars 2019 (BOCC 2019/25), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'accord de branche n° 27 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences, conclu le 15 mars 2019 (BOCC 2019/25), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669), les dispositions de l'accord relatif à la désignation d'un OPCO, conclu le 18 décembre 2018 (BOCC 2019/28), dans le cadre de ladite convention collective.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994 (n° 1821), les dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 24 janvier 2019 (BOCC 2019/28), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 14

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 2 : convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686).

Article 3 : convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002 (n° 2257).

Article 4 : convention collective nationale de l'esthétique - cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel liés aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032).

Article 5 : convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607).

Article 6 : convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 (n° 1611).

Article 7 : convention collective des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004 (n° 2397).

Article 8 : convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423).

Article 9 : convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148).

Article 10 : convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909).

Article 11 : convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (n° 669).

Article 12 : convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail du 3 novembre 1994 (n° 1821).

Fait le 15 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)

Paru au JORF du 2019-07-31

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la navigation de plaisance du 31 mars 1979, tel que défini à l'article G1 de ladite convention, les dispositions de l'avenant n° 57 du 16 octobre 2018 relatif à la mise en place de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Le 3e tiret de l'alinéa 3 de l'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

L'avenant est étendu sous réserve que l'indemnisation des frais de déplacement pour participer aux réunions de la CPPNI prévue à la 1re phrase du 1er alinéa de l'article 2 soit octroyée non pas aux seules organisations syndicales de salariés représentatives mais également à l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs représentatives, en application du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

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 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)

Paru au JORF du 2020-02-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la navigation de plaisance du 31 mars 1979, tel que défini à l'article G1 de ladite convention, les stipulations de l'avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect des articles L. 2232-8, L. 2234-3 et de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du 6e alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par

la Cour de Cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

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 17 février 2020.

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° 2019/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)

Paru au JORF du 2020-08-02

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la navigation de plaisance du 31 mars 1979, tel que défini à l'article G1 de ladite convention, les stipulations de l'avenant n° 57 du 15 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect du cahier des charges des contrats responsables, prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale tel qu'en vigueur à compter du 1er janvier 2020 (pour l'optique et le dentaire), puis du 1er janvier 2021 (pour l'audiologie), s'agissant notamment du plafonnement de la prise en charge des montures.

La 2e phrase du 1er alinéa de l'article 6 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 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 10 juillet 2020.

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° 2020/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

**ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2015 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES
RELEVANT DE LA NAVIGATION DE PLAISANCE**

Date du texte : 2015-09-21

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

AVENANT N° 51 DU 2 MARS 2016

Date du texte : 2016-03-02

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 56

Date du texte : 2018-02-20

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant salaires minima 2020 (1er juin 2020)

Date du texte : 2020-06-01

Publié au BOCC N° : 20200028

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des industries nautiques (FIN) (FIN)
Organisations de salariés	Fédération de la métallurgie CFE-CGC (FM CFE-CGC) Fédération chimie énergie CFDT (FCE CFDT) (FM CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ASSEDIC	Assurance chômage
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BP	Boite postale
BSEC	Brevet supérieur d'enseignement commercial
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CMU	Couverture maladie universelle
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DOM	Départements d'outre-mer
DPTM	Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
HLF	Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
LFSS	Loi de financement de la sécurité sociale
OMA	Organisme mutualisateur agréé
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPTAM	Option pratique tarifaire maîtrisée
PLV	Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSS	Remboursement sécurité sociale
RTT	Réduction du temps de travail
SAV	Service après-vente
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRP	Voyageur, représentant, placier

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Absences pour maladie ou accident (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-58	13
	Absences pour maladie ou accident (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-58	13
	Maladie et accident (Annexe I ouvriers Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article O-7	20
	Maladie ou accident (Annexe II employés, techniciens, agents de maîtrise Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article E-9	25
	Maladie ou accident (Annexe III ingénieurs et cadres Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article C-7	29
	Modification du contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-56	13
Arrêt de travail, Maladie	Absences (Accord du 12 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail)	Article 13	45
	Absences (Accord du 12 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail)	Article 13	50
	Absences pour maladie ou accident (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-58	13
	Maladie et accident (Annexe I ouvriers Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article O-7	20
	Maladie ou accident (Annexe II employés, techniciens, agents de maîtrise Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article E-9	25
Champ d'application	Maladie ou accident (Annexe III ingénieurs et cadres Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article C-7	29
	Domaine d'application (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-1	1
Chômage partiel	Domaine d'application (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-1	1
	Cas particuliers (Accord du 12 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail)	Article 15	46
	Cas particuliers (Accord du 12 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail)	Article 15	51
	Durée des congés payés (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-67	15
	Indemnisation du chômage partiel (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-52	12
	Indemnité de licenciement (Annexe I ouvriers Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article O-17	24
	Indemnité de licenciement (Annexe II employés, techniciens, agents de maîtrise Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article E-15	27
Clause de non-concurrence	Modalités d'octroi du congé payé (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-71	16
	Secret professionnel et non-concurrence (Annexe III ingénieurs et cadres Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article C-15	31
Congés annuels	Congé des jeunes travailleurs (1) (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-70 (1)	15
	Congés supplémentaires d'ancienneté (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-69	15
	Congés supplémentaires des mères de famille (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-68	15
	Durée des congés payés (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-67	15
	Fractionnement du congé payé (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-72	16
	Modalités d'octroi du congé payé (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-71	16
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G- 76	16
Démission	Délai-congé (Annexe I ouvriers Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article O-16	24
	Délai-congé (Annexe II employés, techniciens, agents de maîtrise Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article E-14	27
	Indemnité compensatrice de congés payés (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-74	16
Frais de santé	Mesures d'actions individuelles de prévention complémentaires au régime professionnel conventionnel de remboursement de frais de soins de santé (Avenant du 15 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé)	Article 1er	77
	Régime conventionnel (obligatoire pour le salarié) (Accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé)	Article 5.1	70
	Régime optionnel à adhésion facultative (Accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé)	Article 5.2	71
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Annexe I ouvriers Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article O-17	24
	Indemnité de licenciement (Annexe II employés, techniciens, agents de maîtrise Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article E-15	27
	Indemnité de licenciement (Annexe III ingénieurs et cadres Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article C-14	31
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-49	11
Maternité, Adoption	Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit (Avenant du 8 janvier 2003 relatif au travail de nuit)	Article 9	62
	Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G- 76	16
	Maternité (Annexe II employés, techniciens, agents de maîtrise Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article E-8	25
	Maternité (Annexe III ingénieurs et cadres Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article C-7 BIS	30
	Maternité et adoption (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-79	17

Theme	Titre	Article	Page
Période d'essai	Engagement ferme (Annexe III ingénieurs et cadres Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article C-4	29
	Essai - Période d'essai (Annexe I ouvriers Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article O-2	19
	Modalités de l'engagement (Annexe II employés, techniciens, agents de maîtrise Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article E-3	24
	Période d'essai (Annexe II employés, techniciens, agents de maîtrise Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article E-2	24
	Période d'essai (Annexe III ingénieurs et cadres Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article C-3	29
	Période d'essai (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-43	9
	Promotion (Annexe II employés, techniciens, agents de maîtrise Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article E-6	25
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Délai-congé (Annexe I ouvriers Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article O-16	24
	Délai-congé (Annexe II employés, techniciens, agents de maîtrise Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article E-14	27
	Délai-congé (Annexe III ingénieurs et cadres Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article C-13	30
	Délai-congé (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-47	10
	Période d'essai (Annexe II employés, techniciens, agents de maîtrise Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article E-2	24
Prime, Gratification, Treizieme mois	Exemples d'application des dispositions transitoires relatives à la prime d'ancienneté (Convention collective nationale du 31 mars 1979 relative à la prime d'ancienneté)		37
	Prime d'ancienneté (Annexe I ouvriers Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article O-6	20
	Prime d'ancienneté (Annexe II employés, techniciens, agents de maîtrise Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article E-7	25
Salaires	Avenant n° 36 du 22 novembre 2006 relatif aux salaires (Avenant n° 36 du 22 novembre 2006 relatif aux salaires)		79
	Frais de déplacement des représentants des organisations syndicales (Avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires)	Article 1er	77
	Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er avril 2016 (Avenant n° 51 du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er avril 2016)	Article 1er	94
	Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er avril 2017 (Avenant n° 54 du 4 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017)	Article 1er	95
	Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er avril 2018 (Avenant n° 56 du 20 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018 (annexe VI))	Article 1er	96
	Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er janvier 2012 après la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale (Avenant n° 43 du 29 juin 2011 à l'annexe VI relatif aux salaires minimaux pour 2011-2012)	Article 4	88
	Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er janvier 2012 avant la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale (Avenant n° 43 du 29 juin 2011 à l'annexe VI relatif aux salaires minimaux pour 2011-2012)	Article 3	87
	Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er janvier 2013 (Avenant n° 47 du 24 octobre 2012 à l'annexe VI relatif aux salaires minima 2012-2013)	Article 3	92
	Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er mars 2014 (Avenant n° 48 du 13 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014)	Article 1er	93
	Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er novembre 2012 après la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale (Avenant n° 47 du 24 octobre 2012 à l'annexe VI relatif aux salaires minima 2012-2013)	Article 2	91
	Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er novembre 2012 avant la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale (Avenant n° 47 du 24 octobre 2012 à l'annexe VI relatif aux salaires minima 2012-2013)	Article 1er	90
	Rémunérations minimales au 1er avril 2010 (Avenant n° 40 du 25 mars 2010 relatif aux rémunérations minimales)	Article 2	83
	Rémunérations minimales au 1er juillet 2009 (Avenant n° 39 du 10 juin 2009 relatif aux rémunérations minimales)	Article 2	81
	Rémunérations minimales au 1er juillet 2011 (Avenant n° 43 du 29 juin 2011 à l'annexe VI relatif aux salaires minimaux pour 2011-2012)	Article 2	85
	Rémunérations minimales au 1er mars 2008 (Avenant n° 38 du 29 février 2008 relatif aux salaires minima)	Article 2	80
	Rémunérations minimales au 1er septembre 2010 (Avenant n° 40 du 25 mars 2010 relatif aux rémunérations minimales)	Article 3	84
Sanctions	Licenciement d'un délégué (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-32	7
Visite médicale	Conditions particulières du travail des jeunes et des femmes (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-78	17
	Maladie ou accident (Annexe II employés, techniciens, agents de maîtrise Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article E-9	25
	Maladie ou accident (Annexe III ingénieurs et cadres Convention collective nationale du 31 mars 1979)	Article C-7	29
	Médecine du travail (Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.)	Article G-42	9

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1979-03-31	Annexe III ingénieurs et cadres Convention collective nationale du 31 mars 1979	28
	Annexe II employés, techniciens, agents de maîtrise Convention collective nationale du 31 mars 1979	24
	Annexe I ouvriers Convention collective nationale du 31 mars 1979	19
	Annexe V : Sécurité de l'emploi Convention collective nationale du 31 mars 1979	37
	Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrêté du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988.	1
	Convention collective nationale du 31 mars 1979 relative à la prime d'ancienneté	37
1994-01-07	Accord n° 94-1 du 7 janvier 1994 relatif à la formation	39
2000-04-12	Accord du 12 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	41
2003-01-08	Avenant du 8 janvier 2003 relatif au travail de nuit	61
2004-06-30	Annexe I relative aux ouvriers Avenant n° 2 du 30 juin 2004	63
2005-09-01	Annexe n° 1 relative aux ouvriers (classification des certificats de qualification) Avenant n° 3 du 1 septembre 2005	63
2005-11-24	Avenant à l'annexe I, relatif au positionnement du CQP vernisseur nautique Avenant n° 4 du 24 novembre 2005	63
2006-02-15	Avenant n° 35 du 15 février 2006 relatif à la retraite	64
2006-05-18	Rectification de l'avenant n° 35 du 15 février 2006 relatif à la retraite Avenant du 18 mai 2006	64
2006-11-22	Avenant n° 36 du 22 novembre 2006 relatif aux salaires	78
2008-02-21	Avenant n° 37 du 21 février 2008 relatif au contrat de professionnalisation	64
2008-02-29	Avenant n° 38 du 29 février 2008 relatif aux salaires minima	80
2009-06-10	Avenant n° 39 du 10 juin 2009 relatif aux rémunérations minimales	81
2010-03-25	Avenant n° 40 du 25 mars 2010 relatif aux rémunérations minimales	83
2010-08-17	Arrêté du 6 août 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)	JO-1
2010-11-17	Avenant n° 41 du 17 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	65
2011-06-21	Arrêté du 10 juin 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)	JO-1
2011-06-29	Annexe classification - Avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois	32
	Avenant n° 43 du 29 juin 2011 à l'annexe VI relatif aux salaires minimaux pour 2011-2012	85
2012-04-19	Arrêté du 6 avril 2012 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)	JO-1
2012-06-27	Arrêté du 19 juin 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mai 2012	JO-1
2012-07-11	Avenant n° 45 du 11 juillet 2012 relatif au contrat à durée déterminée	66
2012-10-24	Avenant n° 47 du 24 octobre 2012 à l'annexe VI relatif aux salaires minima 2012-2013	90
2013-02-22	Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013	JO-3
2013-03-15	Arrêté du 28 février 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)	JO-5
2014-02-13	Avenant n° 48 du 13 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014	93
2014-04-17	Accord du 17 avril 2014 relatif à la couverture de frais de santé	66
2014-06-27	Arrêté du 19 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)	JO-5
2014-07-25	Dénonciation par lettre du 25 juillet 2014 de la fédération des industries nautiques de l'accord du 12 avril 2000	67
2014-09-04	Avenant n° 49 du 4 septembre 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle	67
2014-11-27	Arrêté du 20 novembre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 23 octobre 2014	JO-5
2015-02-26	Avenant n° 50 du 26 février 2015 relatif au travail à temps partiel	68
2015-03-11	Arrêté du 26 février 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 30 janvier 2015	JO-7
2015-09-21	ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2015 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES RELEVANT DE LA NAVIGATION DE PLAISANCE	NV-1
	Accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé	69
2015-10-20	Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)	JO-8
2015-12-24	Arrêté du 21 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)	JO-8
2016-03-02	AVENANT N° 51 DU 2 MARS 2016	NV-1
	Avenant n° 51 du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er avril 2016	94
2016-05-04	Avenant n° 52 du 4 mai 2016 relatif au financement des frais de jury, des frais d'ingénierie et d'administration des certificats de qualification professionnelle	73
2016-07-12	Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)	JO-8
2016-11-17	Arrêté du 10 novembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 octobre 2016	JO-9
2017-04-04	Avenant n° 53 du 4 avril 2017 relatif aux certificats de qualification professionnelle	73
	Avenant n° 54 du 4 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017	95
2017-06-28	Avenant n° 55 du 28 juin 2017 relatif au positionnement des CQP « Mécanicien nautique », « Formateur en permis plaisance », « Personnel de bord » et « Peintre nautique »	74
2017-12-08	Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)	JO-10
2017-12-14	Arrêté du 6 décembre 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 novembre 2017	JO-11
2018-02-16	Arrêté du 5 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 décembre 2017	JO-12
2018-02-20	Avenant n° 56	NV-1
	Avenant n° 56 du 20 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018 (annexe VI)	96
2018-10-16	Avenant n° 57 du 16 octobre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	74
2018-12-27	Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)	JO-13
2019-01-22	Avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires	76
2019-03-13	Accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustrie (2I)	76

Date	Texte	Page
2019-07-20	Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019	JO-14
2019-07-22	Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019	JO-14
2019-07-31	Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)	JO-15
2019-10-15	Avenant du 15 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé	77
2020-02-26	Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)	JO-15
2020-06-01	Avenant salaires minima 2020 (1er juin 2020)	NV-1
2020-08-02	Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la navigation de plaisance (n° 1423)	JO-16

Index alphabétique

A

Absences 45, 50
Absences pour enfants malades 14
Absences pour enfants malades (1) 14
Absences pour maladie ou accident 13
Accord d'application - Entreprise n'optant pas pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés) (ANNEXE IV - Accord d'application - Entreprise n'optant pas pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés)) 58
Accord d'application - Entreprise n'optant pas pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de plus de 20 salariés) (ANNEXE VI - Accord d'application - Entreprise n'optant pas pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de plus de 20 salariés)) 60
Accord d'application - Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés) (ANNEXE II - Accord d'application - Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés)) 53
Accord d'application - Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés) (ANNEXE III - Accord d'application - Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés)) 55
Accord d'application - Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de plus de 20 salariés) (ANNEXE V - Accord d'application - Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de plus de 20 salariés)) 59
Accord du 12 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail 41
Accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustrie (2I) 76
Accord du 17 avril 2014 relatif à la couverture de frais de santé 67
ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2015 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES RELEVANT DE LA NAVIGATION DE PLAISANCE NV-1
Accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé 69
Accord national interprofessionnel du 10 février 1969, complété par l'avenant du 21 novembre 1974 37
Accord n° 94-1 du 7 janvier 1994 relatif à la formation 39
Adhésion à la convention 19
Affichages 6
Aide à la définition des besoins en compétences et en qualification et à l'ingénierie de CQP 73
Amenagement du temps de travail 43, 48
Amenagement et réduction du temps de travail 41
Amenagement, modulation et organisation du temps de travail 42, 47
Ancienneté 12
Annexe classification - Avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois 32
Annexe classification des emplois 32
ANNEXE I 52
ANNEXE I B 8 - Navigation de plaisance 53
ANNEXE I B 8 Navigation de plaisance 53
Annexe I ouvriers 19
Annexe I ouvriers Convention collective nationale du 31 mars 1979 19
Annexe I relative aux ouvriers 63
Annexe I relative aux ouvriers Avenant n° 2 du 30 juin 2004 63
ANNEXE II - Accord d'application - Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés) 53
ANNEXE II Accord d'application Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés) 53
Annexe II employes, techniciens, agents de maîtrise 24
ANNEXE II Employes, Techniciens, Agents de maîtrise 27
Annexe II employes, techniciens, agents de maîtrise Convention collective nationale du 31 mars 1979 24
ANNEXE III - Accord d'application - Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés) 55
ANNEXE III
- Ingénieurs et cadres 28
ANNEXE III Accord d'application Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés) 55
Annexe III ingénieurs et cadres Convention collective nationale du 31 mars 1979 28
ANNEXE IV - Accord d'application - Entreprise n'optant pas pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés) 58
ANNEXE IV Accord d'application Entreprise n'optant pas pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salariés) 58
Annexe n° 1 relative aux ouvriers (classification des certificats de qualification) 63
Annexe n° 1 relative aux ouvriers (classification des certificats de qualification) Avenant n° 3 du 1 septembre 2005 63
ANNEXE V - Accord d'application - Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de plus de 20 salariés) 59
Annexe V
- sécurité de l'emploi 37
- Sécurité de l'emploi Convention collective nationale du 31 mars 1979 37
ANNEXE V Accord d'application Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de plus de 20 salariés) 59
ANNEXE VI - Accord d'application - Entreprise n'optant pas pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de plus de 20 salariés) 60
ANNEXE VI Accord d'application entreprise n'optant pas pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de plus de 20 salariés) 60
Appointments 29
Apprentissage et formation professionnelle continue Conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées 18
Arrêts imprévus de travail 14
Avantages acquis 2
Avenant à l'annexe I, relatif au positionnement du CQP vernisseur nautique 63
Avenant à l'annexe I, relatif au positionnement du CQP vernisseur nautique Avenant n° 4 du 24 novembre 2005 63
Avenant du 15 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé 77
Avenant du 8 janvier 2003 relatif au travail de nuit 61
Avenant n° 35 du 15 février 2006 relatif à la retraite 64
Avenant n° 36 du 22 novembre 2006 relatif aux salaires 79
Avenant n° 37 du 21 février 2008 relatif au contrat de professionnalisation 64
Avenant n° 38 du 29 février 2008 relatif aux salaires minima 80
Avenant n° 39 du 10 juin 2009 relatif aux rémunérations minimales 81
Avenant n° 40 du 25 mars 2010 relatif aux rémunérations minimales 83
Avenant n° 41 du 17 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels 65
Avenant n° 43 du 29 juin 2011 à l'annexe VI relatif aux salaires minimaux pour 2011-2012 85
Avenant n° 45 du 11 juillet 2012 relatif au contrat à durée déterminée 66
Avenant n° 47 du 24 octobre 2012 à l'annexe VI relatif aux salaires minima 2012-2013 90
Avenant n° 48 du 13 février 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014 93
Avenant n° 49 du 4 septembre 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle 67
Avenant n° 50 du 26 février 2015 relatif au travail à temps partiel 68

AVENANT N° 51 DU 2 MARS 2016 NV-1

Avenant n° 51 du 2 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er avril 2016 94

Avenant n° 52 du 4 mai 2016 relatif au financement des frais de jury, des frais d'ingenierie et d'administration des certificats de qualification professionnelle 73

Avenant n° 53 du 4 avril 2017 relatif aux certificats de qualification professionnelle 73

Avenant n° 54 du 4 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 95

Avenant n° 55 du 28 juin 2017 relatif au positionnement des CQP « Mecanicien nautique », « Formateur en permis plaisance », « Personnel de bord » et « Peintre nautique » 74

Avenant n° 56 NV-1

Avenant n° 56 du 20 fevrier 2018 relatif aux salaires minima au 1er avril 2018 (annexe VI) 96

Avenant n° 57 du 16 octobre 2018 relatif a la mise en place de la CPPNI 74

Avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de deplacement des representants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires 77

Avenant salaires minima 2020 (1er juin 2020) NV-1

Axe directeur des formations 40

B

Bilan et suivi de l'accord 52

Budget du comite d'entreprise 8

Bulletin de vote 6

Bulletins de paie 10

Bureau de vote 6

C

Cadre de negociation de l'accord de branche. - Cahier des charges 67

Cahier des charges (Cadre de negociation de l'accord de branche. - Cahier des charges) 67

Cas de dispense d'adhesion 70

Cas particuliers 46, 51

Certificats de qualification professionnelle 67, 73

Champ d'application 32, 40, 41, 61, 65, 66, 68, 70, 76

Changement de residence 23, 27, 30

Chapitre Ier

- Reduction de l'horaire effectif de travail 42, 47

Chapitre II

- Amenagement, modulation et organisation du temps de travail. 42, 44, 47

Chapitre III

- Creation d'emplois 47, 52

Chapitre IV 52

Classement des certificats de qualification professionnelle « Mecanicien nautique », « Formateur en permis plaisance », « Personnel de bord » et « Peintre nautique » 74

Classement des certificats de qualification, sellier nautique, menuisier de fabrication nautique, menuisier d'agencement nautique et electronicien nautique 63

Classement du certificat de qualification vernisseur nautique 63

Colleges electoraux 4

Comite d'entreprise 8

Commission paritaire 81

Commune aux entreprises quel que soit leur effectif (plus ou moins 20 salaries) (TROISIEME PARTIE

- Commune aux entreprises quel que soit leur effectif (plus ou moins 20 salaries) 52

Complement d'heures 69

Compte epargne-temps 46, 51

Compte personnel de formation des salaries a temps partiel 69

Conditions d'affectation du salarie a un poste de nuit 62

Conditions d'electorat 4

Conditions d'eligibilite 4

Conditions de denonciation ou d'adaptation 52

Conditions de travail 17

Conditions particulieres du travail des jeunes et des femmes 17

Conditions particulieres 2

Conge des jeunes travailleurs 15

Conge des jeunes travailleurs (1) 15

Conge pour la creation d'entreprise et conge sabbatique 14

Conges exceptionnels pour evenements familiaux 16

Conges payes 46, 50

Conges payes annuels 15

Conges payes et maladie 16

Conges supplementaires d'anciennete 15

Conges supplementaires des meres de famille 15

Constitution du comite d'entreprise 8

Contestations 6

Contrat a duree determinee 46, 51, 66

Contrat de professionnalisation 64, 65

Contrat de travail 28

Contreparties specifiques au profit des travailleurs de nuit 61

Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Etendue par arrete du 1er juin 1988 JORF 8 juin 1988. 1

Convention collective nationale du 31 mars 1979 1

Convention collective nationale du 31 mars 1979 relative a la prime d'anciennete 37

Cotisations 71, 78

Couverture de frais de sante 67

Creation d'emplois 47, 52

Creation des CQP 68

Cumul d'emplois 9

D

Date d'effet 78
Date d'entree en vigueur 52
Date des elections 5
Definition du salaire minimum 80, 81, 83, 85
Definition du travail de nuit 61
Definition du travailleur de nuit 61
Delai-conge 10, 24, 27, 30
Delegates du personnel 4
Delivrance des CQP 68
Denonciation - Resiliation 41
Denonciation de la federation des industries nautiques de l'accord du 12 avril 2000 67
Denonciation par lettre du 25 juillet 2014 de la federation des industries nautiques de l'accord du 12 avril 2000 67
Depart a la retraite 11
Deplacements 30
Depot de la convention 19
Depot et extension.?Publicite 78
Depot et publicite 52, 63
Derogations 5
Determination des elus 6
DEUXIEME PARTIE
- Entreprise de plus de 20 salaries 47
Dispositions diverses 83, 85
Dispositions finales 37, 77, 81, 83, 85, 89, 92, 94-96
Dispositions generales 76
Domaine d'application 1, 19, 24, 28
Droit syndical (Liberte d'opinion - droit syndical) 2
Duree de l'accord 41
Duree de la convention 2
Duree des actions de formation 65
Duree des conges payes 15
Duree du contrat de professionnalisation 65
Duree du mandat des delegates 7
Duree du travail 42, 47
Duree du travail - Heures supplementaires 14
Duree du travail - Heures supplementaires. 14
Duree du travail pour un travailleur de nuit 61
Duree effective du travail 42, 47
Duree minimale du travail des salaries a temps partiel 68

E

Egalite de remuneration entre les hommes et les femmes 10
Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 62
Elections des delegates 4
Embauchage 8
Emploi de certaines categories de travailleurs 9
Emploi et aides de l'Etat dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 n° 98-461 et de la loi du 19 janvier 2000 n° 2000-37 47
Emploi et aides de l'Etat dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 n° 2000-37 52
Engagement 41
Engagement des entreprises 40
Engagement des partenaires sociaux au titre du haut degre de solidarite 71
Engagement ferme 29
Entree en vigueur 63
Entreprise de 20 et de moins de 20 salaries (PREMIERE PARTIE
- Entreprise de 20 et de moins de 20 salaries) 42
Entreprise de plus de 20 salaries (DEUXIEME PARTIE
- Entreprise de plus de 20 salaries) 47
Entreprise n'optant pas pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salaries) (ANNEXE IV - Accord d'application - Entreprise n'optant pas pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salaries)) 58
Entreprise n'optant pas pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de plus de 20 salaries) (ANNEXE VI - Accord d'application - Entreprise n'optant pas pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de plus de 20 salaries)) 60
Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salaries) (ANNEXE II - Accord d'application - Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salaries)) 53
Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salaries) (ANNEXE III - Accord d'application - Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de 20 et moins de 20 salaries)) 55
Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de plus de 20 salaries) (ANNEXE V - Accord d'application - Entreprise optant pour l'aménagement du temps de travail (entreprise de plus de 20 salaries)) 59
Enveloppe budgetaire 40
Essai - Periode d'essai 19
Exemples d'application des dispositions transitoires relatives a la prime d'anciennete 37
EXEMPLES D'APPLICATION DES DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES A LA PRIME D'ANCIENNETE. 37
Exercice des fonctions de delegates 6
Exercice du droit syndical 3
Extension de la convention 19

F

Financement des frais de jury, des frais d'ingenierie et d'administration des certificats de qualification professionnelle 73
Financement du regime 72
Fonctionnement et attributions-Licenciement 8
Formation 39

Formation professionnelle des travailleurs de nuit 62
Fractionnement du conge paye 16
Frais de deplacement des representants des organisations syndicales 77
Frais de deplacement representants organisations syndicales CPPNI 77

G

Garanties relatives a l'egalite des droits pour les salaries a temps partiel 44
Generalites 13

H

Heures complementaires 69
Heures d'absence pour recherche d'emploi 10
Heures de delegation et deplacements 7
Heures de recuperation 15
Heures du scrutin 5
Heures supplementaires 42, 47
Heures supplementaires (Duree du travail - Heures supplementaires) 14
Heures supplementaires et contingent d'heures supplementaires 43, 48
Hygiene et securite 18

I

Indemnisation des membres du jury paritaire lors de la delivrance des CQP 73
Indemnisation du chomage partiel 12
Indemnite compensatrice de conges payes 16
Indemnite de conges payes 16
Indemnite de licenciement 11, 24, 27, 31
Information et consultation des instances representatives 40
Information et consultation du comite d'entreprise sur les projets de licenciements collectifs pour raisons economiques 37
Ingenieurs et cadres (ANNEXE III
- Ingenieurs et cadres) 28

J

Jours ferries 21
Justification de la mise en place ou extension a de nouvelles categories de salaries de la qualite de travailleur de nuit 61
Justification liee a l'absence de dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 76

L

Liberte d'opinion - droit syndical 2
Licenciement (Fonctionnement et attributions - Licenciement) 8
Licenciement collectif 12
Licenciement collectif (1) 12
Licenciement d'un delegue 7
Licenciement individuel 11
Liste des CQP 74

M

Maintien de garanties 78
Maintien des garanties en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 decembre 1989, dite « loi Evin » 72
Maladie et accident 20
Maladie ou accident 25, 29
Maternite 25, 30
Maternite et adoption 17
Medecine du travail 9
Mesures d'actions individuelles de prevention complementaires au regime professionnel conventionnel de remboursement de frais de soins de sante 77
Mise en oeuvre du travail de nuit 61
Mise en place de l'accord 41
Mise en place de la classification des emplois dans les entreprises 33
Mise en place de la CPPNI 74
Mise en oeuvre des CQP 68
Mission des delegates 4
Missions de la CPPNI 18, 75
Modalites d'execution et de remuneration 14
Modalites d'octroi du conge paye 16
Modalites de fonctionnement de la CPPNI 3, 75
Modalites de l'engagement 24
Modification de l'article G.39.1 de la convention collective nationale « Duree et delai de prevenance » 66
Modification des conditions de travail 12
Modification des horaires de travail 14
Modification du contrat de travail 13, 30
Modification du tableau des prestations garanties par le regime professionnel conventionnel de remboursement de frais de soins de sante 77

N

Navigation de plaisance (ANNEXE I B 8 - Navigation de plaisance) 53
Nettoyage des machines 21
Nombre de delegates 4
Notification individuelle 29

O

Objectif quantitatif 40
Objet 41, 70, 76

Objet du contrat de professionnalisation 65
OPCO 21 76
Organisation de la classification des emplois 32
Organisation des conditions de travail dans le cadre d'un poste de nuit 62
Organisation des elections 5
Organisme d'assurance habilité recommande 72
Outillage individuel 21

P

Période d'essai 9, 19, 24, 29
Périodes militaires obligatoires 26
Permanence syndicale 4
Personnel a temps partiel 9
Personnel temporaire 9
Portabilité des garanties 72
Positionnement des CQP « Mécanicien nautique », « Formateur en permis plaisance », « Personnel de bord » et « Peintre nautique » 74
Preamble 41, 61, 73, 75-77
PREMIERE PARTIE
- Entreprise de 20 et de moins de 20 salariés 42
Prestations et cotisations du régime de couverture complémentaire de frais de santé 70
Prime d'ancienneté 20, 25, 37
Principes fondamentaux 2
Procédure de révision et de dénonciation 2
Procès-verbal des élections 6
Promotion 25

R

Rapatriement ou déménagement 30
Réalisation 41
Réception des délégués 7
Rectification de l'avenant n° 35 du 15 février 2006 relatif à la retraite 64
Rectification de l'avenant n° 35 du 15 février 2006 relatif à la retraite Avenant du 18 mai 2006 64
Réduction de l'horaire effectif de travail 42, 47
Reembauchage après le service national 14
Régime conventionnel (obligatoire pour le salarié) 70
Régime de couverture complémentaire de frais de santé 69, 77
Régime des grands déplacements 22, 26
Régime des petits déplacements 22, 26
Régime optionnel à adhésion facultative 71
Rémunération et évolution salariale 43
Rémunération mensuelle 20
Rémunération minimale 9
Rémunérations minimales 81
Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er avril 2016 94
Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er avril 2017 95
Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er avril 2018 96
Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er janvier 2012 après la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale 88
Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er janvier 2012 avant la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale 87
Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er janvier 2013 92
Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er mars 2014 93
Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er novembre 2012 après la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale 91
Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1er novembre 2012 avant la mise en place de la classification des emplois prévue par l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 à la convention collective nationale 90
Rémunérations minimales au 1er avril 2010 83
Rémunérations minimales au 1er juillet 2009 81
Rémunérations minimales au 1er juillet 2011 85
Rémunérations minimales au 1er mars 2008 80
Rémunérations minimales au 1er septembre 2010 84
Répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels 65
Répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) 66
Repos compensateur 14
Représentants du personnel 63
Résiliation (Dénonciation - Résiliation) 41
Résiliation du contrat de travail 10
Retraite 24, 27, 31, 64

S

Salaires 79, 80, 83
Salaires (Annexe VI) 85
Salaires et classifications professionnelles 9
Salaires minima 19, 25, 43
Salaires minima 2012-2013 (Annexe VI) 90
Salaires minima au 1er avril 2016 94
Salaires minima au 1er avril 2017 95
Salaires minima au 1er avril 2018 (annexe VI) 96
Salaires minima au 1er mars 2014 93
Salaires minima des jeunes employés 25
Salaires minima des jeunes ouvriers 20

Salaries beneficiaires 70
Secret professionnel et non-concurrence 31
Sections syndicales et delegues syndicaux 3
Securisation juridique 76
Securite de l'emploi 12
Securite de l'emploi (Annexe V
- securite de l'emploi) 37
Suivi de l'accord 40
Suivi du regime de couverture complementaire de frais de sante 73
Suspension du contrat de travail 13

T

Temps partiel 44
Temps partiel module 44
Texte de base 1
TITRE II
- Information et consultation du comite d'entreprise sur les projets de licenciements collectifs pour raisons economiques. 37
TITRE III 38
TITRE III. 38
Travail a temps partiel 68
Travail de nuit 61
Travail exceptionnel du dimanche, des jours feries et de nuit 15
Travail poste 21
Travaux dangereux, sales ou insalubres 21
TROISIEME PARTIE
- Commune aux entreprises quel que soit leur effectif (plus ou moins 20 salaries) 52

U

Utilisation d'un vehicule personnel 17

V

Vacance d'emploi 30
Vote par correspondance 5

