

# Convention collective

## PORTS DE PLAISANCE



N° de brochure : 3183

N° IDCC : 1182

Date de dernière mise à jour : 2020-09-23



## **Sommaire**



|  |    |
|--|----|
| <b>Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012</b>                                  | 1  |
| <b>Accord de réécriture</b>  | 1  |
| <b>Convention collective nationale du 8 mars 2012</b>  | 1  |
| Préambule  | 1  |
| Titre Ier Dispositions générales   | 1  |
| Titre II Droit syndical et liberté d'opinion   | 2  |
| Titre III Conditions d'emploi  | 5  |
| Chapitre Ier Contrat de travail  | 5  |
| Chapitre II Rupture du contrat de travail  | 7  |
| Chapitre III Égalité professionnelle. - Égalité de traitement  | 8  |
| Titre IV Durée du travail  | 8  |
| Chapitre Ier Durée du travail  | 8  |
| Chapitre II Aménagement du temps de travail  | 10 |
| Titre V Congés et suspensions du contrat de travail  | 12 |
| Chapitre Ier Congés et autorisations d'absence   | 12 |
| Chapitre II Travail des dimanches et jours fériés  | 13 |
| Chapitre III Arrêt maladie et maternité  | 13 |
| Titre VI Rémunération  | 14 |
| Titre VII Prévoyance   | 15 |
| Titre VIII Hygiène et sécurité   | 16 |
| <b>Addendum</b>  | 16 |
| <b>Annexe I : Dispositions propres au personnel d'encadrement</b>  | 17 |
| <b>Table de concordance</b>  | 19 |
| <b>Annexe V</b>  | 20 |
| <b>Textes Attachés</b>   | 20 |
| Annexe IV Convention collective nationale du 16 mars 1982  | 20 |
| Valeur du point  | 20 |
| Avenant n° 32 du 1 octobre 1998 relatif à la formation professionnelle   | 21 |
| Avenant n° 33 du 1er octobre 1998 modifiant des articles de la convention  | 21 |
| Avenant n° 34 du 4 février 1999 relatif à la formation professionnelle   | 22 |
| Création de la CPNEFP  | 22 |
| Adhésion à l'AGEFOS PME  | 22 |
| Entrée en vigueur du présent accord  | 22 |
| Extension  | 23 |
| Avenant n° 42 du 6 décembre 2001 au certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif | 23 |
| Création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP)  | 23 |
| Objectifs généraux   | 23 |
| Modalités d'accès et organisation  | 23 |
| Suivi de la formation et délivrance du diplôme   | 23 |
| Positionnement du diplôme au regard de la classification   | 23 |
| Date d'entrée en vigueur   | 24 |
| Extension  | 24 |
| Dépôt et publicité   | 24 |
| Accord du 25 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie                                      | 24 |
| Préambule  | 24 |
| Chapitre Ier : La formation professionnelle dans les ports de plaisance  | 24 |
| Chapitre II : L'information et l'orientation professionnelle   | 25 |
| Chapitre III : La formation tout au long de la vie professionnelle   | 26 |
| Chapitre IV : L'observatoire prospectif des métiers  | 28 |
| Chapitre V : La CPNE des ports de plaisance  | 29 |
| Chapitre VI : Les dispositions financières   | 29 |
| Chapitre VII : Les dispositions diverses   | 30 |
| Avenant n° 67 du 14 septembre 2007 relatif aux classifications et à la grille indiciaire (Annexes I C et II)                 | 30 |
| Avenant n° 74 du 9 décembre 2009 relatif aux classifications et à la grille indiciaire (Annexes I C et II)                   | 31 |
| Accord du 26 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes                                    | 33 |
| Préambule  | 33 |
| Accord du 27 novembre 2014 relatif aux seniors   | 35 |
| Préambule  | 35 |
| Avenant du 11 mars 2015 relatif à la prime d'ancienneté  | 36 |
| Accord du 19 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle  | 37 |
| Préambule  | 37 |
| Chapitre Ier Objectifs et priorités de la formation professionnelle  | 37 |
| Chapitre II Qualifications professionnelles  | 38 |
| Chapitre III Compte personnel de formation (CPF)   | 39 |
| Chapitre IV Congé individuel de formation (CIF)  | 40 |
| Chapitre V Professionnalisation  | 40 |
| Chapitre VI Financement  | 41 |
| Accord du 20 septembre 2016 relatif à la pénibilité  | 42 |
| Préambule  | 42 |
| Titre Ier Critères de pénibilité au regard des facteurs de risque retenus par la loi   | 43 |
| 1. Pénibilité liée à des contraintes physiques marquées  | 43 |
| 2. Pénibilité liée à un environnement physique agressif  | 44 |
| Titre II Suivi de l'accord   | 45 |
| Accord du 20 septembre 2016 relatif aux frais de santé   | 45 |
| Préambule  | 45 |
| Accord du 8 juin 2017 relatif au cadre sur la pénibilité   | 46 |
| Préambule  | 46 |
| Titre Ier Facteurs de pénibilité au regard des facteurs de risque retenus par la loi   | 47 |
| 1. Pénibilité liée à des contraintes physiques marquées  | 47 |
| 2. Pénibilité liée à un environnement physique agressif  | 47 |
| 3. Rythmes de travail  | 48 |

|  |         |
|--|---------|
| Titre II Mesures et actions de prévention .....  | 48      |
| 1. Aménagement et adaptation des postes de travail .....   | 48      |
| 2. Amélioration des conditions de travail .....  | 49      |
| 3. Développement des compétences et des qualifications .....   | 49      |
| Titre III Suivi de l'accord .....  | 49      |
| Avenant du 18 octobre 2017 relatif à la nomenclature des emplois .....   | 49      |
| Accord-cadre du 6 décembre 2017 relatif au travail saisonnier .....  | 58      |
| Préambule .....  | 58      |
| Accord-cadre du 20 juin 2018 relatif à la négociation collective à partir de 2018 .....                            | 59      |
| Avenant du 11 février 2020 relatif aux forfaits jours personnel d'encadrement .....                                | 61      |
| Préambule .....  | 61      |
| Avenant du 11 février 2020 modifiant l'article 14.2 relatif à l'attribution de points personnels .....             | 63      |
| <b>Textes Salaires</b> .....   | 64      |
| Avenant n° 85 du 13 décembre 2012 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2013 .....                           | 64      |
| Avenant n° 86 du 11 décembre 2013 relatif aux salaires pour l'année 2014 .....                                     | 64      |
| Avenant du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015 .....                                   | 64      |
| Avenant du 10 décembre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016 .....                                   | 65      |
| Avenant du 7 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2017 .....                                  | 65      |
| Avenant du 6 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2018 .....                                  | 65      |
| Avenant du 22 janvier 2019 relatif à la prime exceptionnelle de 2018 et à la valeur du point pour 2019 .....       | 65      |
| Avenant du 28 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2020 .....                                  | 66      |
| <b>Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités)</b> .....   | 66      |
| <i>Préambule</i> .....   | 66      |
| <b>I. - Constitution de l'OPCO-M</b> .....   | 67      |
| <b>II. - Organes de gouvernance</b> .....  | 67      |
| <b>III. - Pondération des votes</b> .....  | 69      |
| <b>IV. - Modifications du périmètre après la constitution d'OPCO-M</b> .....                                       | 70      |
| <b>V. - Modalités et calendrier de constitution d'OPCO-M</b> .....   | 70      |
| <b>Annexes</b> .....   | 70      |
| <b>Textes parus au JORF</b> .....  | JO-1    |
| <b>Nouveautés</b> .....  | NV-1    |
| <b>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</b> ..... | NV-1    |
| <b>Liste des sigles</b> .....  | SIG-1   |
| <b>Liste thématique</b> .....  | THEM-1  |
| <b>Liste chronologique</b> .....   | CHRO-1  |
| <b>Index alphabétique</b> .....  | ALPHA-1 |

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

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | La FFPP,  |
| Organisations de salariés | La FGTE CFDT ;<br>La FGT CFTC ;<br>La FNCTT CFE-CGC ;<br>La FNPD CGT ;<br>La FETS FO, |

## Accord de réécriture

### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance décident d'annuler l'intégralité des articles et avenants composant la convention collective nationale du 16 mars 1982, à l'exception des avenants relatifs :

- à la formation professionnelle (avenants n° 30 du 1er octobre 1998, n° 2 et 34 du 4 février 1999, avenant n° 42 du 6 décembre 2001) ;
- à la classification (annexe I, annexe II, avenant n° 23 du 7 mars 1994) ;
- aux salaires (annexe IV).

### Article 2

En vigueur étendu

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

### Article 3

En vigueur étendu

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

### Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

## Convention collective nationale du 8 mars 2012

En vigueur étendu

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

En conséquence, restent en vigueur :

- l'intégralité de ses dispositions sur la formation professionnelle ;
- l'intégralité de l'annexe sur la classification (annexe I) ;
- l'intégralité de l'annexe sur la grille indiciaire (annexe II) ;
- l'annexe sur la valeur du point (annexe IV) en ses dispositions actuellement applicables et encore en vigueur, soit l'avenant no 85 aux salaires en date du 26 mars 2013 ;
- l'accord relatif à l'égalité professionnelle en date du 26 mars 2013, non encore étendu ;

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

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

## Préambule

### Titre Ier Dispositions générales

#### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

## Article 2

En vigueur étendu

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

## Article 4

En vigueur étendu

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

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

## **Titre II Droit syndical et liberté d'opinion**

### Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

En outre, les employeurs s'engagent à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

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

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

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)

## Article 6

En vigueur étendu

#### 1. Exercice du droit syndical dans l'entreprise

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



## 2. Panneaux d'affichage (1)

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

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

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

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

### 4. Réunions syndicales et congrès syndicaux

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

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

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

### 5. Négociation collective

#### Négociation collective de branche

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

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

#### Négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise

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

### 6. Mandats publics. - Fonctions collectives ou électives

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

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

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015-art. 1)

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)

## Article 7

En vigueur étendu

### 1. Délégués du personnel

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

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

#### Election des délégués du personnel

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

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

#### Attributions des délégués du personnel

*Les délégués du personnel ont pour mission* (2) :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale *qui n'auraient pas été directement satisfaites* (1) ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce temps est payé comme temps de travail.

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

direction.

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

#### Protection des délégués du personnel contre le licenciement

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

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

#### Protocole d'accord préélectoral

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

Ce protocole fixe notamment :

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

#### 2. Comité d'entreprise

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

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

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

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

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

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015-art. 1)

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015-art. 1)

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)

#### Article 8

En vigueur étendu

Il est constitué une commission paritaire nationale des ports de plaisance composée comme suit :

- pour les salariés, de 2 représentants pour chacune des organisations *signataires ou adhérentes* (1) ;
- pour les employeurs, de représentants désignés par la fédération française des ports de plaisance, en nombre au plus égal à celui de l'ensemble des représentants des salariés.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La participation patronale se fera sur les bases suivantes :

- autorisation d'absence de 2 journées par séance de la commission paritaire *mixte* (2) nationale avec maintien intégral de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il était resté à son poste ;
- remboursement des frais réels de déplacement (transport collectif, SNCF ...)

- remboursement des frais réels sur la base de 2 journées par commission paritaire nationale. Le plafond de remboursement est égal au barème URSSAF sur les frais de déplacement.

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

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

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

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

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015-art. 1)

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015-art. 1)

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015-art. 1)

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)

### **Titre III Conditions d'emploi** **Chapitre Ier Contrat de travail**

#### Article 9

En vigueur étendu

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

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

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

Le contrat de travail doit mentionner obligatoirement :

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

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

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

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

Il est rappelé que toute embauche doit s'accompagner :

- d'une déclaration préalable auprès de l'URSSAF ;
- d'une formation à la sécurité adaptée au poste de travail tel que définie à l'article 50 de la convention collective.

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

#### Article 10

En vigueur étendu

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

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

- agent d'exécution technique et administratif : 2 mois ;
- agent de maîtrise : 3 mois ;
- cadre : 4 mois.

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

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

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

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

- 48 heures au cours du premier mois de présence pour toutes les catégories de salariés ;
- 2 semaines après 1 mois de présence pour toutes les catégories de salariés ;
- 1 mois après 2 mois de présence pour toutes les catégories de salariés.

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

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

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

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

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)

#### Article 11

En vigueur étendu

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

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

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

Le salarié désigné par l'employeur pour remplacer temporairement un autre salarié de classification supérieure à la sienne percevra une rémunération calculée comme suit :

- soit il remplit effectivement toutes les fonctions du salarié remplacé et il lui sera alors versé une indemnité complémentaire lui assurant la rémunération correspondante à la fonction remplie ;

- soit, sans remplir effectivement toutes les fonctions du salarié remplacé, il doit néanmoins du fait de ce remplacement assurer un surcroît de travail ou de responsabilité par rapport à son emploi habituel, il lui est alors alloué, par l'employeur, une indemnité de fonctions tenant compte de ce surcroît de travail ou de responsabilité ou de la fonction remplie.

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

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

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

#### Article 12

En vigueur étendu

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

##### 1. Travail à durée déterminée

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

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

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

##### 2. Travail saisonnier

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 13

En vigueur étendu

La législation du travail prévoit une priorité de réembauche pour les salariés ayant quitté l'entreprise, notamment dans les cas suivants :

- lorsque, après la naissance d'un enfant ou son arrivée au foyer en raison de son adoption, sa mère ou son père décident de résilier leur contrat de travail en vue d'élever cet enfant, ils bénéficient d'une priorité de réembauchage pendant l'année suivant la rupture du contrat de travail, sous réserve d'en avoir exprimé la demande, dans les conditions mentionnées par les textes législatifs et réglementaires s'y rapportant ;

- après un licenciement économique, tout salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an (pouvant être augmenté dans le cadre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi), à la condition formelle d'en avoir exprimé la demande avant l'expiration de ce délai, dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires s'y rapportant ;

- en cas de cumul de priorités, le reclassement des salariés déjà en poste dans l'entreprise (à temps partiel, par exemple, ayant postulé pour un emploi à temps complet) est prioritaire sur la réembauche de ceux qui bénéficient d'une priorité, notamment en raison d'un licenciement économique.

## Article 14

En vigueur non étendu

### 1. Progression professionnelle

La progression professionnelle des salariés dans un port de plaisance procède de plusieurs facteurs, qui ne sont pas exclusifs l'un de l'autre, à savoir :

- l'acquisition de compétences nouvelles par la formation professionnelle continue, permettant d'envisager un changement de niveau dans la grille indiciaire conventionnelle, voire un changement de catégorie ;
- un changement d'affectation ou d'emploi pour un poste de niveau supérieur accompagné de ce fait d'une promotion ;
- l'attribution de points personnels dans le cadre d'une procédure d'évaluation individuelle.

#### Promotion par la formation professionnelle

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

#### Promotion par changement d'emploi

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

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

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

#### Attribution de points personnels

Pour les salariés de chacune des catégories, il est dégagé un capital de points d'indice supplémentaires pouvant leur être attribués tout au long de leur carrière dans le port. Le total de ce capital individuel par catégorie est le suivant :

- 30 points pour les agents d'exécution ;
- 40 points pour les agents de maîtrise ;
- 50 points pour les cadres.

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

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

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

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

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

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

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

### 2. Mutation ou changement d'emploi

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

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

## Chapitre II Rupture du contrat de travail

### Article 15

En vigueur étendu

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

#### 1. Rupture conventionnelle

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

#### 2. Licenciement individuel pour cause personnelle et démission

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

#### 3. Licenciement économique

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

Les critères fixant l'ordre des licenciements des salariés concernés par un licenciement collectif de nature économique sont les suivants, par ordre de prise en considération :

- les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés de plus de 50 ans ;
- l'ancienneté dans le port ;
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

#### 4. Mise à la retraite

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

#### 5. Départ volontaire à la retraite

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

### Article 16

En vigueur étendu

#### 1. Force majeure

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

#### 2. Maladie prolongée du salarié

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

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

### 3. Inaptitude physique

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

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

#### Article 17

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 18

En vigueur non étendu

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

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

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans inclus ;
- 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante au-delà de 10 ans.

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

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

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

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

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

#### Article 19

En vigueur étendu

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

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

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

#### Article 20

En vigueur étendu

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

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

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

#### Article 21

En vigueur étendu

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

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

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

### Titre IV Durée du travail Chapitre Ier Durée du travail

#### Article 22

En vigueur étendu

La durée du travail est de 35 heures par semaine en durée hebdomadaire fixe ou en moyenne hebdomadaire annuelle.

En raison des conditions particulières de travail dans les ports de plaisance, et notamment du caractère permanent de l'accueil des plaisanciers, l'horaire hebdomadaire pour tous les salariés de jour comme de nuit peut être aménagé sur 6 jours, 5 jours et demi ou 5 jours sans que l'horaire journalier puisse excéder 10 heures, en toute circonstance.

Compte tenu de la dérogation légale et conventionnelle au repos dominical obligatoire dont bénéficient les ports de plaisance, le repos hebdomadaire peut être accordé par roulement le dimanche ou un autre jour de la semaine. En conséquence, le salarié peut indifféremment travailler le dimanche comme un autre jour de la semaine.

Toutefois, l'employeur se verra dans l'obligation d'établir un avenant au contrat de travail ou de négocier un accord d'entreprise ou un accord local pour préciser les modalités et les conditions d'exécution du contrat d'un salarié travaillant plus de 20 dimanches par an. Ces formalités ne sont pas obligatoires si les dimanches sont travaillés à la demande expresse du salarié.

En tout état de cause, et sous réserve de l'application de l'article L. 3132-1 du code du travail, un salarié ne pourra être occupé plus de 6 jours dans le cadre d'une même semaine.

Conformément à la législation en vigueur, les durées de repos obligatoires à respecter lors de l'établissement des plannings sont de :

- 11 heures consécutives par jour et 35 heures consécutives par semaine ;
- la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures ;
- la durée maximale moyenne hebdomadaire de travail est de 44 heures calculée sur 12 semaines consécutives.

L'employeur organise la répartition du temps de travail de ses salariés en fonction des nécessités de service dans les ports de plaisance. Le salarié doit respecter l'horaire de travail établi par l'employeur.

#### Article 23

## 1. Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel, quelles qu'en soient les formes, peut être pratiqué dans les ports de plaisance, sous réserve du respect des dispositions législatives ou administratives qui les régissent.

Conformément à l'article L. 3123-1-2 du code du travail, sont considérés comme des salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail effective est inférieure à la durée légale de travail. Cette durée peut s'exprimer à la semaine, au mois ou à l'année.

La durée du travail à temps partiel dans les ports de plaisance peut être répartie sur la semaine, le mois ou l'année en fonction des nécessités imposées par le fonctionnement de l'entreprise.

Le contrat de travail des salariés en temps partiel annualisé prévoit la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires, dans les limites suivantes :

- la durée du temps de travail doit être, dans tous les cas, inférieure à la durée légale ;
- le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur ou égal à 1/3 du nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles prévues au contrat du travail.

Les heures complémentaires ne sont pas majorées comme des heures supplémentaires. Toutefois, conformément aux dispositions légales, le paiement des heures complémentaires travaillées au-delà de 1/10 des heures prévues au contrat est majoré de 25 %. *Cependant elles peuvent être récupérées majorées dans les mêmes conditions (2).*

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés. Ils doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière, de formation et de protection sociale.

Les salariés qui occupent un emploi à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les salariés des ports de plaisance travaillant à temps complet peuvent demander à travailler à temps partiel. Cependant, l'employeur pourra refuser cet aménagement horaire, s'il est établi que les fonctions remplies par l'intéressé requièrent sa présence à temps plein en raison de leur caractère essentiellement personnel et permanent.

Le passage du travail à temps complet au travail à temps partiel doit faire l'objet d'un avenant précisant les nouvelles conditions de travail du salarié et contenant les clauses spécifiques au temps partiel.

## 2. Multisalarier

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

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

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

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

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

(1) L'article 23 est étendu sous réserve que chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée contractuelle donne lieu à une majoration de salaire de 10 % en application de l'article L. 3123-17 du code du travail et que chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 % en application de l'article L. 3123-19.

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015-art. 1)

(2) Au huitième alinéa du 1 de l'article 23, la phrase « Cependant elles peuvent être récupérées majorées dans les mêmes conditions » est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 3123-17 et L. 3123-19 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)

(3) L'article 23 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3123-8 du code du travail tel que modifié par l'ordonnance du 29 janvier 2015.

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)

## Article 24

En vigueur étendu

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

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

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

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée. Celui-ci doit être écrit et comprend obligatoirement les mentions suivantes :

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

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

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

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

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

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

#### Article 25

En vigueur étendu

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité dans un lieu qui lui est privé, afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif. Le temps de déplacement accompli lors des périodes d'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue un temps de travail effectif.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

La mise en œuvre d'une astreinte ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Pour la durée pendant laquelle le salarié peut vaquer à des occupations personnelles et pour les interventions liées à la période d'astreinte, l'astreinte est rémunérée sous forme de compensation financière ou de repos déterminée par un accord d'entreprise négocié selon les formes prescrites.

Le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul du repos quotidien et du repos hebdomadaire.

En conséquence :

- si le salarié n'est pas amené à intervenir pendant sa période d'astreinte, le temps d'astreinte est intégralement décompté comme temps de repos ;
- si le salarié est amené à intervenir pendant sa période d'astreinte, le repos légal doit être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié en a déjà bénéficié entièrement avant le début de son intervention.

### Chapitre II Aménagement du temps de travail

#### Article 26

En vigueur étendu

L'abrogation par la loi du 20 août 2008 des dispositions légales relatives à la modulation ou aux jours de réduction du temps de travail dans un cadre annuel ne fait pas disparaître ces systèmes d'organisation puisque les accords antérieurs à cette loi, instaurés notamment dans le cadre de l'accord du 29 avril 1999, sont maintenus en vigueur.

Toutes les clauses de ces accords relatifs au cycle de travail, à la modulation ou aux jours de réduction du temps de travail sur l'année continuent donc à s'appliquer dans les conditions prévues par ces accords et par la législation antérieure applicable à ces accords d'aménagement du temps de travail.

Les heures supplémentaires seront décomptées dans les conditions fixées par ces accords dans le respect des anciens articles L. 3122-3, L. 3122-9, L. 3122-19 et L. 3122-25 du code du travail.

La durée collective du travail, soit 35 heures par semaine, peut être répartie sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Cette répartition du temps de travail peut être purement individuelle sans que cela nécessite le respect d'un horaire collectif de travail.

Il est convenu que le nombre d'heures de travail dans l'année correspondant à 35 heures en moyenne par semaine est de 1 594 heures. Ce calcul ne fait pas l'objet de réajustements tous les ans en fonction des variables calendaires.

Le programme prévisible de répartition du temps de travail fixé par l'employeur peut être modifié par celui-ci quantitativement sur la durée du travail de 1 semaine considérée notamment et qualitativement sur la répartition du temps de travail selon un délai de prévenance de 7 jours pouvant être ramené à 1 journée pour des raisons d'urgence.

La rémunération du temps de travail est calculée selon un lissage uniforme hebdomadaire sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire annuel quel que soit le nombre d'heures effectué dans la période considérée.

Les heures supplémentaires se déclenchent au-delà de la durée annuelle conventionnelle fixée par les présentes.

Elles se déclenchent également au-delà du plafond hebdomadaire fixé par l'entreprise en cas d'accord sur l'aménagement du temps de travail et au plus tard au-delà de 44 heures hebdomadaires.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par la prise d'un repos compensateur avec les majorations afférentes.

Les absences pour maladie, accident du travail, congé de maternité et autres congés rémunérés sont traitées selon les règles légales et conventionnelles en vigueur et rémunérées sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire. La retenue pour absence doit être opérée en fonction du nombre d'heures qu'aurait dû accomplir le salarié.

En cas d'arrivée du salarié en cours de période d'annualisation, il sera procédé au calcul de son temps de travail en appliquant un prorata de son temps de présence sur la durée conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise.

En cas de départ du salarié pour cause de rupture de son contrat de travail en cours de période annuelle, il convient de procéder au calcul de son temps de travail effectif afin de déterminer s'il se trouve dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- ou bien la moyenne des heures de travail qu'il a effectuées depuis le début de la période d'annualisation est supérieure à l'horaire moyen hebdomadaire ; dans ce cas, les heures excédentaires sont payées conformément à la réglementation sur les heures supplémentaires, sans pour autant que le complément supporte les majorations pour heures supplémentaires ;
- ou bien la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié depuis le début de la période est inférieure à l'horaire moyen hebdomadaire. Il faut alors considérer l'un des deux cas ci-après :
- s'il s'agit d'un départ consécutif à un licenciement (sauf licenciement pour faute grave ou lourde) : la rémunération de l'intéressé est celle qui correspond au salaire moyen payé mensuellement ;
- s'il s'agit d'une démission ou d'un licenciement pour faute grave ou lourde, la rémunération est calculée sur la base du temps de travail réellement effectué par l'intéressé durant la période d'annualisation. Les heures payées et non effectuées font l'objet d'une régularisation sur le solde de tout compte ou peuvent être récupérées durant le préavis, avec accord de l'intéressé, dans la limite des durées maximales légales de travail.

Le présent article s'applique aux salariés sous contrat à durée déterminée. Le prorata de leur durée de travail sera calculé conformément à l'alinéa ci-dessus pour les arrivées ou les départs en cours de période.

#### Article 27

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps peut permettre aux salariés de capitaliser des jours de repos non pris et/ou des éléments de salaire afin de bénéficier d'un congé rémunéré ou d'une rémunération immédiate ou différée.

##### 1. Bénéficiaires

Le compte épargne-temps fonctionne sur la base du volontariat sous réserve de sa mise en place dans la structure par l'employeur. Il ne peut être ouvert que sur l'initiative du salarié qui désire y placer une partie de ses congés et repos et/ou éléments de rémunération. Il peut rester ouvert pendant toute la durée du contrat de travail du salarié, y compris en cas de suspension. Il ne peut être débiteur. En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le compte épargne-temps sont dus à ses ayants droit au même titre que le versement des salaires arriérés.

##### 2. Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté dans les limites fixées par la loi et par la présente convention par un ou plusieurs des éléments suivants, à l'initiative du salarié :

- les soldes de congés payés non utilisés, dans la limite de 10 jours par an au titre de la période de référence ;



- la moitié des jours de repos acquis au titre de l'annualisation du temps de travail ;
- les jours acquis au titre du repos compensateur de remplacement ;
- tout ou partie des jours de congés spéciaux pour événements familiaux ;
- tout ou partie des jours de congés supplémentaires pour ancienneté ;
- la prime d'ancienneté ;
- tout ou partie des primes conventionnelles ;
- la prime d'intéressement éventuelle.

### 3. Utilisation du compte

Le compte épargne-temps pourra être utilisé pour bénéficier :

- d'un congé pour convenance personnelle ;
- d'un congé de longue durée (création d'entreprise, sabbatique ...) ;
- d'un congé de fin de carrière ;
- d'une cessation totale ou progressive d'activité.

La durée et les conditions de prise de ces congés sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instaurent.

### 4. Fonctionnement du compte

Le compte peut être ouvert sur simple demande écrite du salarié mentionnant la nature et la quantité des droits qu'il entend affecter sur son compte épargne-temps. Cette demande est renouvelable chaque année.

### 5. Indemnisation du congé (1)

L'indemnité versée au salarié lorsqu'il utilise son compte est calculée en multipliant le nombre d'heures indemnisables par le taux horaire du salaire brut perçu au moment de son utilisation.

Lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits acquis. L'utilisation de l'intégralité des droits inscrits n'entraîne pas la clôture de ce dernier, sauf congé de fin de carrière.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant à l'ensemble des droits acquis (à la date de rupture) sur son compte.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le compte et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement.

### 6. Utilisation sous forme monétaire

Le salarié a la possibilité de demander le déblocage, dans la limite des dispositions légales, de tout ou partie des droits acquis au compte.

### 7. Cessation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps prend fin en raison :

- de la cessation de l'accord l'instituant ;
- de la rupture du contrat de travail ;
- de la cessation d'activité de la structure.

Le salarié perçoit alors une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le compte et calculée sur la base de sa rémunération le jour du versement.

(1) L'article 27.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3154-3 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)

## Article 28

En vigueur étendu

### 1. Motifs du recours au travail de nuit

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

### 2. Définition du travail de nuit

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 6. Travail de nuit à titre exceptionnel

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

Il bénéficiera, pour toute heure de travail effectuée durant la plage horaire de nuit :

- soit d'une majoration de salaire de 25 %, en plus des majorations pour heures supplémentaires éventuelles ;
- soit de la possibilité de récupérer ces heures de nuit, le temps de récupération étant majoré de 25 %.

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

#### Article 29

En vigueur étendu

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

### **Titre V Congés et suspensions du contrat de travail**

#### **Chapitre Ier Congés et autorisations d'absence**

#### Article 30

En vigueur étendu

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

##### 1. Droits au congé (1)

Pour avoir droit au congé payé annuel, un salarié doit justifier d'au moins 10 jours de travail effectif chez un même employeur.

##### 2. Période des congés

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

- les charges de famille ;
- le roulement des années précédentes ;
- les préférences personnelles.

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

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

##### 3. Durée des congés

Les congés payés annuels sont accordés à raison de 2 jours et demi par mois de travail effectif ou période assimilée, soit 30 jours ouvrables par an pour les salariés ayant travaillé pendant toute la période de référence.

Aux salariés n'ayant qu'une partie de cette période, il est accordé 2 jours et demi de congé par mois de travail effectué dans les conditions fixées par la législation du travail.

Les salariés ont droit à un congé principal de 24 jours ouvrables maximum, soit 4 semaines consécutives, plus une 5e semaine ne pouvant être accolée aux 4 semaines précédentes.

##### 4. Fractionnement

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

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

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

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

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

##### 5. Incidence de la maladie sur les congés

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

(1) L'article 30.1 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)

#### Article 31

En vigueur étendu

Les salariés des ports de plaisance bénéficient en plus du congé principal d'un congé supplémentaire pour ancienneté ainsi fixé :

- dès la 3e année d'ancienneté : 1 jour ;
- dès la 6e année d'ancienneté : 2 jours
- dès la 12e année d'ancienneté : 3 jours.

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

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

#### Article 32

En vigueur étendu

##### 1. Congés pour enfant malade : maladie ou accident d'un enfant ou des enfants de moins de 16 ans

Deux demi-journées d'autorisation d'absence payée par an et par enfant malade ou accidenté pour la mère ou le père de famille. Dans le cas où le père et la mère sont salariés dans la même entreprise, seul l'un d'eux bénéficie du congé pour enfant malade. Ces demi-journées se déduisent des jours non rémunérés pour enfant malade prévus par la législation en vigueur.

## 2. Congés annuels supplémentaires rémunérés

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

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

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

## 3. Congé de rentrée scolaire

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

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

## 4. Congé de paternité

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

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

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

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

### Article 33

En vigueur étendu

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

- mariage ou Pacs du salarié : 1 semaine ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- naissance et adoption d'un enfant du salarié : 3 jours ;
- décès du conjoint, d'un enfant du salarié : 1 semaine ;
- décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère du conjoint ou de la conjointe du salarié : 2 jours ;
- décès d'un grand-parent ou d'un petit-enfant du salarié : 1 jour.

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

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

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

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

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

### Article 34

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)

## Chapitre II Travail des dimanches et jours fériés

### Article 35

En vigueur étendu

Le traitement du dimanche et des jours fériés est organisé selon les dispositions du code du travail et des présentes dispositions conventionnelles.

À la liste des fêtes légales peuvent s'ajouter les fêtes locales dont le chômage est admis par les usages.

Compte tenu des contraintes d'exploitation et de la spécificité de l'activité, les jours fériés et les dimanches sont travaillés par les salariés dans les ports de plaisance conformément aux règles motivant la dérogation au repos dominical.

Par dérogation, comme le 1er Mai, payé dans les conditions prévues par la loi, le salarié appelé à travailler un jour férié ou un dimanche si celui-ci correspond à son jour de repos hebdomadaire prévu aura droit :

- soit à une majoration de salaire de 100 % ;
- soit à récupérer les heures de repos qu'il n'a pu prendre. Le temps de récupération étant majoré de 100 %.

Le choix entre ces deux solutions appartiendra à l'employeur, après consultation des représentants du personnel ou, s'il n'y en a pas, des intéressés eux-mêmes.

## Chapitre III Arrêt maladie et maternité

### Article 36

En vigueur étendu

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

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

### Article 37

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Titre VI Rémunération

### Article 38

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)

### Article 39

En vigueur étendu

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

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

- 25 % pour les 8 premières heures (soit de la 36e à la 43e incluse) ;

- 50 % au-delà.

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

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont :

- soit rémunérées avec les majorations prévues ci-dessus ;

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

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

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

### Article 40

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

### Article 41

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Article 42

En vigueur étendu

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

#### Article 43

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 44

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 45

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Titre VII Prévoyance**

#### Article 46

En vigueur étendu

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

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

#### 1. Incapacité. - Décès. - Invalidité

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

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

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

Décès ou invalidité absolue et définitive (IAD) :

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

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

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

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

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

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

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

#### 2. Frais de soins de santé

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

##### Bénéficiaires

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

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

##### Garanties

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

##### Répartition des cotisations

La répartition des cotisations sera faite dans chaque port de plaisance selon ses règles propres sans que la part salariale excède 50 % du montant total des cotisations.

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

##### Survie des contrats antérieurs

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

##### Portabilité

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

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

#### Article 47

En vigueur étendu

Tout salarié ayant 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie non professionnelle ou accident de la vie privée, bénéficie d'une

indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, selon les modalités fixées par le code du travail ou celles prévues par les présentes dispositions lorsqu'elles sont plus avantageuses pour le salarié.

En application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relatif à la mensualisation, de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de l'article L. 1226-1 du code du travail les salariés justifiant de 1 année d'ancienneté et interrompant le travail pour cause de maladie ou accident ont droit au minimum :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 48

En vigueur étendu

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

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

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

### **Titre VIII Hygiène et sécurité**

#### Article 49

En vigueur étendu

Aux termes d'accords locaux qui en fixent la nature et les modalités d'attribution, il peut être remis aux salariés des ports de plaisance des vêtements de travail adaptés à leurs activités :

- soit pour une protection particulière ;
- soit pour le port de tenues de service, notamment pour le personnel d'accueil ou en contact avec la clientèle.

#### Vêtements de protection

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

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

#### Tenues de service

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

#### Article 50

En vigueur étendu

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

- nouvellement embauchés ;
- qui changent de poste de travail ou de technique ;
- qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours lorsque le médecin du travail en fait la demande.

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

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

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

#### Article 51

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

#### **Addendum**

En vigueur étendu

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

-les articles 54 et 55 ;

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

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

-l'avenant no 42 du 6 décembre 2001 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)-CQP « Agent portuaire technique ou administratif », étendu par arrêté du 7 octobre 2002.

L'ensemble des dispositions relatives à la classification (annexe II) toujours en vigueur sont :

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

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

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

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

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

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

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

L'ensemble des dispositions relatives à la grille indiciaire (annexe III) toujours en vigueur sont :

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

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

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

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

L'ensemble des dispositions relatives à la valeur du point et annulées par les présentes sont :

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

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

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

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

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

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

-l'avenant no 66 du 16 janvier 2007, étendu par arrêté du 27 novembre 2007 ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sont annulés :

-les articles 1 à 4,6 à 9,12 à 28,30 à 47,49 à 52,57 à 60 de la convention collective, soit :

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

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

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

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

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

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

-l'avenant no 18 du 12 mars 1992, étendu par arrêté du 6 juillet 1992 ;

-l'accord du 29 avril 1999, étendu par arrêté du 4 août 1999 et complété par son avenant du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 10 juillet 2003 ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Annexe I : Dispositions propres au personnel d'encadrement**

En vigueur étendu

##### 1. Bénéficiaires de la présente annexe

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

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

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

## 2. Définition générale

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

- soit exerce par délégation de la direction du port un commandement sur des salariés de toutes qualifications ;
- soit, n'exerçant pas de commandement direct, est considéré comme cadre ou assimilé en raison de ses compétences, de sa technicité ou de ses responsabilités.

## 3. Période d'essai

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

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

- agents de maîtrise : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

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

## 4. Préavis

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

- agents de maîtrise et cadres d'indice inférieur à 415 :
  - moins de 2 ans de présence : 2 mois ;
  - 2 ans et plus de présence : 3 mois ;
- cadres d'indice égal ou supérieur à 415 : 6 mois.

## 5. Indemnité de licenciement

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

- cadres d'indice 305 à 399 : 1 demi-mois de salaire par année de présence, maximum 20 mois ;
- cadres d'indice égal ou supérieur à 400 : 1 mois de salaire par année de présence, maximum 20 mois.

## 6. Clause de stabilité

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

## 7. Clause particulière

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

## 8. Primes

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

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

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

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

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

Conformément aux dispositions légales, sont concernés les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité et la vie personnelle et familiale.



(1) Le paragraphe 9 de l'annexe 1 est étendu sous réserve que soient précisées, par un accord d'entreprise ou d'établissement, les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait dans le respect des exigences jurisprudentielles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, et sous réserve du respect des articles L. 3121-46 et L. 2323-29 du code du travail.

Arrêté du 13 octobre 2015 - art. 1)

### Table de concordance

En vigueur étendu

| Ancienne convention   | Nouvelle convention   |
|---|---|
| Article 1er<br>Objet et champ d'application                       | Article 1er<br>Objet et champ d'application                                 |
| Article 2<br>Durée. - Dénonciation. - Révision                    | Article 2<br>Durée. - Dénonciation. - Révision                              |
| Article 3<br>Avantages acquis                                     | Article 3<br>Avantages acquis   |
| Article 4<br>Publicité  | Article 4<br>Publicité  |
| Article 6<br>Liberté syndicale et liberté d'opinion               | Article 5<br>Liberté d'expression. - Liberté syndicale et liberté d'opinion |
| Article 7<br>Exercice du droit syndical dans l'entreprise         | Article 6<br>Exercice du droit syndical dans l'entreprise                   |
| Article 7 (partiel)<br>Commissions paritaires                     | Article 8<br>Commissions paritaires   |
| Article 8<br>Délégués du personnel                                | Article 7<br>Instances représentatives du personnel                         |
| Article 9<br>Comité d'entreprise                                  | Article 7<br>Instances représentatives du personnel                         |
| Article 12<br>Embauchage  | Article 9<br>Recrutement  |
| Article 13<br>Période d'essai                                     | Article 10<br>Période d'essai   |
| Article 14<br>Remplacement temporaire                             | Article 11<br>Remplacement temporaire                                       |
| Article 15<br>Cessation du contrat de travail                     | Article 15<br>Cessation du contrat de travail                               |
| Article 16<br>Cas particulier de rupture du contrat de travail    | Article 16<br>Cas particulier de rupture du contrat de travail              |
| Article 17<br>Délai-congé ou préavis                              | Article 17<br>Délais de préavis   |
| Article 18<br>Priorités de réembauchage                           | Article 13<br>Priorités de réembauche                                       |
| Article 19<br>Avancement. - Promotion. - Changement d'emploi      | Article 14<br>Déroulement de carrière                                       |
| Article 20<br>Travail à temps partiel                             | Article 12<br>Travail à temps partiel. - Multisalarariat                    |
| Article 21<br>Service national et obligations militaires          |   |
| Article 22<br>Travailleurs sous contrat à durée déterminée        | Article 12<br>Travail à durée déterminée. - Travail saisonnier              |
| Article 23<br>Emploi des handicapés                               | Article 20<br>Emploi des salariés handicapés                                |
| Article 24<br>Cumuls  |   |
| Article 25<br>Travail des femmes. - Dispositions générales        | Article 22<br>Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes        |
| Article 26<br>Maternité   |   |
| Article 27<br>Congé de maternité                                  | Article 37<br>Congé de maternité  |
| Article 28<br>Conditions de travail des pères et mères de famille | Article 32<br>Congés et autorisations d'absence des père et mère de famille |
| Article 30<br>Durée du travail et repos hebdomadaire              | Article 22<br>Durée du travail et repos hebdomadaire                        |
| Article 31<br>Congés payés  | Article 30<br>Congés payés  |
| Article 31 (partiel)<br>Jours de congés pour ancienneté           | Article 31<br>Jours de congés pour ancienneté                               |
| Article 32<br>Congés sans rémunération                            | Article 34<br>Congés sans rémunération                                      |
| Article 33<br>Autorisations d'absences pour événements familiaux  | Article 33<br>Autorisations d'absences pour événements familiaux            |
| Article 34<br>Justification des absences                          | Article 36<br>Traitement des absences                                       |
| Article 35<br>Jours fériés  | Article 35<br>Traitement du dimanche et des jours fériés                    |
| Article 36<br>Équipes chevauchantes                               | Article 29<br>Travail par roulement   |
| Article 37<br>Salaires  | Article 38<br>Salaires  |

|   |  |
|---|--|
| Article 38<br>Heures supplémentaires                    | Article 39<br>Heures supplémentaires                     |
| Article 39 A<br>Travail de nuit                         | Article 28<br>Travail de nuit                            |
| Article 39 B<br>Travail du dimanche et des jours fériés | Article 35<br>Traitement du dimanche et des jours fériés |
| Article 40<br>Prime d'ancienneté                        | Article 40<br>Prime d'ancienneté                         |
| Article 41<br>Indemnité de licenciement                 | Article 18<br>Indemnité de licenciement                  |
| Article 42<br>Allocation de départ en retraite          | Article 41<br>Indemnités de fin de carrière              |
| Article 43<br>Primes de fin d'année                     | Article 44<br>Prime de fin d'année                       |
| Article 44<br>Primes pour travaux pénibles              | Article 42<br>Primes pour travaux pénibles               |
| Article 45<br>Prime de panier                           |  |
| Article 46<br>Allocation à l'occasion du mariage        | Article 43<br>Prime de panier                            |
| Article 47<br>Habillage                                 | Article 49<br>Vêtements de travail                       |
| Article 49<br>Comité d'hygiène et de sécurité           | Article 7<br>Instances représentatives du personnel      |
| Article 50<br>Médecine du travail                       |  |
| Article 51<br>Indemnisation de la maladie               | Article 47<br>Indemnisation de la maladie                |
| Article 52<br>Retraite complémentaire                   | Article 48<br>Retraite complémentaire                    |
| Article 54<br>Apprentissage                             | Annexe V   |
| Article 55<br>Formation professionnelle et permanente   | Annexe V   |
| Article 57<br>Commission nationale paritaire            | Article 8<br>Commission paritaire nationale              |
| Article 58<br>Dépôt légal                               |  |
| Article 59<br>Adhésion                                  |  |
| Article 60<br>Date d'application                        |  |

#### Annexe V

En vigueur étendu

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

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

Apprentissage

Article 54

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

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

Formation professionnelle et permanente

Article 55

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

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

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

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

#### Annexe IV Convention collective nationale du 16 mars 1982

Valeur du point

En vigueur étendu

Voir ' Salaires '

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

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | La fédération française des ports de plaisance,   |
| Organisations de salariés | Le syndicat CGT ; Le syndicat CFDT ; Le syndicat CFTC ; Le syndicat Force ouvrière ; Le syndicat CGC, |

### Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 34 du 4-2-1999 en vigueur le 28-2-1999 BOCC 99-7, \*étendu avec exclusions par arrêté du 19-7-1999 JORF 30-7-1999\*.

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

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

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

Option 1 :

(1)

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

Option 2 :

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

(

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

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

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

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

### Article 2

En vigueur étendu

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

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

### Article 3

En vigueur étendu

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

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

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | La fédération française des ports de plaisance, |
| Organisations de salariés | La CGT ;<br>La CFTC ;<br>La CGC,                |

En vigueur étendu

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

### Article 1er

En vigueur étendu

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

« Il (ce travail) comprend :

- l'accueil et le placement des bateaux ;
- l'entretien général sur les ouvrages et le matériel portuaires ;
- l'aide à la manutention et aux manœuvres,

et toutes tâches simples qui complètent celles des agents portuaires.

Doit savoir nager. »

### Article 2

En vigueur étendu

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

« - agent de parc auto : 145 ;

- manœuvre : 145 ;

- ouvrier de nettoyage, 1er échelon : 145 ;

- ouvrier de nettoyage, 2e échelon : 150 ;

- ouvrier de nettoyage, 3e échelon : 155. »

### Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

#### Article 4

En vigueur étendu

L'article 35 est complété comme suit :

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

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

#### Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

#### Signataires

|                           |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | La fédération française des ports de plaisance, |
| Organisations de salariés | La CFDT ; La CFTC ; La FO ; La CGC,             |

#### Création de la CPNEFP

##### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche activité des ports de plaisance, en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en oeuvre.

#### A. - Objet

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

- permettre aux salariés d'acquérir une formation professionnelle ;
- définir et orienter une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la profession ;
- mettre en oeuvre toutes initiatives et rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique et, en général, conduire toute action susceptible de résoudre les problèmes relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle.

#### B. - Attributions

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

Attributions en matière d'emploi :

- procéder ou faire procéder, à l'intérieur de la profession, à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche : évolution quantitative et qualitative, qualifications, organisation du travail et structure des effectifs ;
- contribuer, par des propositions, à la sécurité de l'emploi et au reclassement des personnes touchées par des licenciements économiques.

Attributions en matière de formation professionnelle :

- examiner les besoins généraux de formation et élaborer la politique de formation de la branche ;
- de définir les formations qu'elle estime prioritaires, notamment en fonction de certaines caractéristiques :
- objectif de la formation ;
- public de la formation ;
- contenu de la formation ;
- durée de l'action de formation ;
- niveau de l'action de formation ;
- sanction de la formation ;
- organisation collective de l'action de formation ;
- définir les qualifications pouvant donner lieu à la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle ;
- établir la liste des qualifications pour lesquelles une formation en alternance peut être dispensée dans le cadre d'un contrat de qualification en application de l'article L. 980-2 du code du travail ;
- suivre le déroulement des actions en faveur de l'emploi ;
- suivre tout accord conclu par la branche avec les pouvoirs publics.

#### C. - Composition

La CPNEFP est contributive paritairement de deux collèges :

- un titulaire et un suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés ;
- un nombre égal de titulaires et de suppléants représentant l'organisation syndicale d'employeurs.

#### Adhésion à l'AGEFOS PME

##### Article 2

En vigueur étendu

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

**Entrée en vigueur du présent accord**

### Article 3

En vigueur étendu

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

### Extension

### Article 4

En vigueur étendu

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

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

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | La fédération française des ports de plaisance (FFPP),          |
| Organisations de salariés | La CFDT ; La CFTC ; La CFE-CGC ; La CGT ; La CGT-Force ouvrière |

### Création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP)

#### Certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif

##### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

#### Objectifs généraux

#### Certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif

##### Article 2

En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle se propose les objectifs suivants :

- permettre aux agents techniques et administratifs d'acquérir un véritable professionnalisme dans leur métier d'agents portuaires, reconnu dans les textes conventionnels ;
- améliorer les compétences des personnels en matière de contact avec la clientèle et les partenaires ;
- améliorer les conditions de travail et de sécurité par une meilleure connaissance des risques et des méthodes ;
- développer des compétences nouvelles utiles aux entreprises travaillant dans la branche ;
- permettre une meilleure mobilité des agents entre les diverses entreprises par une reconnaissance interprofessionnelle des qualifications ;
- favoriser les possibilités d'amélioration des déroulements de carrière.

#### Modalités d'accès et organisation

#### Certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif

##### Article 3

En vigueur étendu

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

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

- appartenir à la catégorie des agents d'exécution techniques ou des agents d'exécution administratifs ;
- être âgé de plus de 18 ans ;
- posséder une ancienneté de 2 ans dans la fonction et 2 ans dans l'entreprise ;
- être volontaire pour suivre la formation proposée ;
- avoir l'accord de l'employeur ;
- répondre à une sélection interne à l'aide d'un outil d'évaluation mis à la disposition des employeurs par la FFPP.

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

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

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

#### Suivi de la formation et délivrance du diplôme

#### Certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif

##### Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

#### Positionnement du diplôme au regard de la classification

#### Certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif

##### Article 5

En vigueur étendu

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

#### **Date d'entrée en vigueur**

##### **Certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif**

Article 6

En vigueur étendu

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

#### **Extension**

##### **Certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif**

Article 7

En vigueur étendu

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

#### **Dépôt et publicité**

##### **Certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif**

Article 8

En vigueur étendu

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

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

Fait à Paris, le 6 décembre 2001.

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

| <b>Signataires</b>        |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | Fédération française des ports de plaisance (FFPP).  |
| Organisations de salariés | Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;<br>Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;<br>Confédération générale du travail (CGT) ;<br>Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO). |

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de mettre en oeuvre, dans la branche des ports de plaisance, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, reprises dans l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, ainsi que les dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il s'inscrit dans la poursuite et le développement de la politique de formation professionnelle définie à l'article 55 de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, dont les dispositions ont été étendues à toutes les entreprises de la branche par arrêté ministériel du 18 novembre 1982. Cette politique, mise en oeuvre depuis plusieurs années, se déroule dans le cadre d'un dialogue social constructif entre la fédération française des ports de plaisance et les délégations syndicales, notamment au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi des ports de plaisance et de la section professionnelle paritaire des ports de plaisance, avec l'appui technique de l'AGEFOS-PME.

Les parties signataires réaffirment le rôle majeur de la formation professionnelle dans l'adaptation des salariés des ports de plaisance à un environnement socio-économique en pleine évolution et à la nécessité d'une amélioration constante de leur professionnalisme.

Afin de satisfaire tant les besoins des entreprises que les aspirations des salariés, les parties signataires entendent favoriser la mise en oeuvre de différents dispositifs proposés par les nouveaux textes, notamment la mise en place de l'entretien professionnel, celles du droit individuel à la formation et d'actions visant le développement des compétences, dans le même esprit que les initiatives qui aboutissent, avec le soutien technique de la fédération française des ports de plaisance, à la création du certificat de qualification professionnelle des agents portuaires.

Elles se proposent également d'encourager au sein des ports de plaisance la conclusion de contrats de professionnalisation pour l'embauche des jeunes et les mesures s'inscrivant dans les programmes des périodes de professionnalisation.

Elles attendent enfin de la mise en place, avec le concours de l'AGEFOS-PME, d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des ports de plaisance, les informations qui leur permettront une meilleure compréhension des évolutions dans la branche et de leurs conséquences sur l'emploi et les qualifications des salariés.

En tout état de cause, les parties signataires entendent mettre en cohérence les objectifs et priorités qu'elles définissent au sein des instances paritaires de la branche et l'ensemble des dispositifs et moyens dont les modalités sont précisées par le présent accord.

### **Chapitre 1er : La formation professionnelle dans les ports de plaisance**

#### **Les priorités**

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent comme objectifs prioritaires toutes les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés, d'améliorer leur employabilité et de favoriser le développement de leurs compétences.

Compte tenu de ces objectifs, elles entendent orienter essentiellement la formation dans les ports de plaisance vers :

- les actions qui permettent l'acquisition d'un titre à finalité professionnelle, notamment celle d'un certificat de qualification professionnelle, d'un diplôme ou d'une qualification reconnue par la CPNE de la branche ;
- les actions au bénéfice des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, avec une personnalisation des parcours de formation prenant en compte les acquis de l'expérience professionnelle des intéressés ;
- les actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE des ports de plaisance ;
- toutes actions à l'intention des publics suivants :
- les jeunes salariés de moins de 26 ans ;
- les salariés inscrits dans un parcours de validation des acquis de l'expérience ;
- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ;

- les salariés n'ayant bénéficié d'aucune formation depuis 3 ans, ceux ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle et ceux âgés de 45 ans et plus ;
- les femmes, et en particulier celles qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ou les hommes et les femmes, après un congé parental ;
- les salariés déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail et les salariés handicapés, en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi.

Ces priorités s'appliquent aux actions de formation proposées aux salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

### **Le tutorat**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des différents dispositifs de formation prévus au présent accord.

La fonction tutorale a notamment pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- d'aider et guider les salariés qui participent à des actions de formation dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation. Le tuteur participe à l'évaluation du suivi de la formation et le cas échéant aux jurys d'examen ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers notamment d'actions d'accompagnement en situation de travail.

La désignation d'un tuteur est obligatoire pour le suivi des salariés admis au programme de formation du certificat de qualification professionnelle des agents d'exécution techniques et administratifs des ports de plaisance.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat. Il doit justifier d'une qualification et d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans en rapport avec les objectifs des actions de formation qu'il supervise.

Lorsque l'action de formation dont le suivi lui est confié est un contrat de professionnalisation, son nom, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans ledit contrat.

Le tuteur suit les actions de formation de 3 salariés au plus et assume la responsabilité du suivi des actions de formation pendant toute la durée de celles-ci.

Il participe avec l'employeur aux liaisons avec la délégation régionale de l'AGEFOS-PME dont relève l'entreprise, ainsi qu'avec le secrétariat de la CPNE assuré par la FFPP.

Pour lui permettre d'assurer ses missions tout en continuant d'exercer son emploi dans le port, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire, notamment pour le suivi des bénéficiaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Afin de favoriser l'exercice de sa mission, le tuteur peut bénéficier d'une préparation ou d'une formation spécifique. Les critères de prise en charge des coûts correspondants et de ceux qui sont liés à la fonction tutorale sont déterminés annuellement par la section paritaire professionnelle. Pour en avoir connaissance, les ports devront se mettre en relation avec la délégation régionale de l'AGEFOS-PME à laquelle ils sont rattachés.

En tout état de cause, il sera tenu compte, dans le cadre de son évolution de carrière, des nouvelles compétences acquises par le tuteur du fait de cette préparation ou formation.

### **L'accueil et l'insertion des jeunes**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Les parties signataires recommandent aux ports de développer l'accueil des jeunes en formation initiale comportant un stage ou une période de formation en entreprise en concluant des conventions avec les établissements d'enseignement technique professionnel ou supérieur dispensant des formations préparant à des spécialités intéressant les ports de plaisance.

Les ports favoriseront l'accueil d'élèves et d'étudiants effectuant des stages dans le cadre de programmes d'échanges européens.

### **Les salariés âgés de 45 ans et plus ou justifiant de 20 ans d'activité professionnelle**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Les ports sont invités à développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en prenant en compte les spécificités de ces catégories de salariés et les travaux de l'observatoire prospectif des métiers de la branche.

Lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 6 ci-après, l'employeur ou son représentant, et le salarié feront le point sur la situation professionnelle de ce dernier et rechercheront les moyens de nature à favoriser la poursuite du développement de son activité dans le port.

À la suite de cet entretien et, si nécessaire, un bilan de compétences pourra être réalisé et/ou une période de professionnalisation envisagée, selon les modalités prévues par le présent accord.

### **La formation et l'égalité professionnelle**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur volonté de parvenir à l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue.

En s'appuyant sur les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers de la branche, évoqués au chapitre IV du présent accord, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à la formation, la CPNE des ports de plaisance adressera, en tant que de besoin, des recommandations aux employeurs en vue de favoriser l'égalité d'accès à la formation.

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

### **L'entretien professionnel**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans un même port bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel organisé par l'employeur.

Cet entretien périodique a pour objet de permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel au regard, notamment, des perspectives de développement des activités du port.

Au cours de cet entretien, pourront être notamment évoqués les objectifs de professionnalisation du salarié, l'identification des dispositifs d'évaluation (comme un bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience, par exemple) et de formation (une période de professionnalisation, notamment) qui pourraient y répondre, ainsi que la mise en oeuvre du DIF.

Les parties signataires conviennent de définir, au sein de la CPNE des ports de plaisance, les modalités de mise en oeuvre de cet entretien.

### **Le bilan de compétences**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d'une démarche

individuelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, tout salarié bénéficiaire, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans le port qui l'emploie, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail. La prise en charge financière de cette action est assurée, en priorité et à la demande du salarié, dans le cadre du plan de formation, du dispositif du congé individuel de formation ou du DIF.

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier d'une action de bilan de compétences au titre du plan de formation. Dans ce cas, il est réalisé pendant le temps de travail.

Le bilan de compétences contribue à l'élaboration par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation. Il est effectué par des organismes agréés extérieurs aux entreprises. Le salarié est le seul destinataire des résultats qui ne peuvent être communiqués à l'entreprise qu'avec son accord.

Un congé spécifique a été prévu pour permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou du salarié dans le cadre du DIF. Le congé de bilan de compétences est un droit individuel géré par les Fongecif.

### **La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

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

- un diplôme ;
- un titre à finalité professionnelle ;
- une qualification validée par la CPNE des ports de plaisance.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience, mise en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail.

Il s'agit d'une démarche individuelle du salarié, qui peut s'inscrire dans le cadre du DIF après accord de l'employeur ou dans celui d'un congé de validation des acquis de l'expérience financé par les Fongecif.

Pour faire valider son expérience, le salarié doit justifier d'activités exercées, de façon continue ou non, pendant au moins 3 ans. Les activités doivent être en rapport avec la certification visée. Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, bénéficie, sous réserve de justifier de 1 an d'ancienneté dans le port qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

À l'issue d'une validation des acquis de l'expérience, si celle-ci est incomplète, le salarié bénéficie d'une priorité pour suivre les actions de formation indiquées.

Si une validation des acquis de l'expérience est incomplète, le jury de la VAE doit prescrire le complément nécessaire. Dans ce cas, le salarié doit obtenir la certification visée avant l'expiration d'un délai de 5 ans.

Le salarié a droit à un congé rémunéré de 24 heures pour suivre une session de validation des acquis de l'expérience. À cet effet, il doit présenter une demande écrite à l'employeur au moins 60 jours avant le début de sa première absence. L'employeur dispose alors d'un délai de 30 jours pour faire une réponse motivée à la demande du salarié.

Les frais d'accompagnement peuvent être financés par le port ou le Fongecif.

Les modalités d'application du présent article seront définies par la CPNE des ports de plaisance et feront l'objet, dans le cadre de la commission paritaire nationale, de 1 avenant au présent accord de branche.

### **Le passeport formation**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de définir, au sein de la CPNE des ports de plaisance, les conditions de mise en oeuvre d'un « passeport formation » permettant à tout salarié de la branche souhaitant en disposer d'être en mesure de mieux identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Le passeport formation est un document personnel établi par le salarié et à son initiative. Il reste sa propriété et il en dispose sous sa responsabilité. Il peut recenser notamment, afin de répondre à son objectif, les différentes certifications que son titulaire aura pu obtenir, tant dans le cadre de la formation initiale que de la formation continue, ainsi que les différentes actions d'évaluation ou de formation dont il aura pu bénéficier. Ce passeport peut également comporter des informations découlant de l'entretien professionnel.

Les conditions de mise en oeuvre du passeport formation définies au sein de la CPNE feront l'objet de 1 avenant au présent accord de branche.

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

### **Le programme pluriannuel de formation**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Les parties signataires engagent les ports dans le cadre de leurs politiques de formation, élaborées en fonction de leurs spécificités, à prendre en compte, dans toute la mesure du possible, les objectifs et priorités définis à l'article premier du présent accord.

Elles les engagent également à mettre en place des actions favorisant, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, l'évolution professionnelle des salariés et l'élévation de leur qualification.

Elles les incitent à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités, ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en oeuvre.

Un bilan de la mise en oeuvre de ce programme pluriannuel est présenté chaque année pour avis aux représentants du personnel.

### **Le plan de formation**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Le plan de formation annuel est établi en fonction du programme pluriannuel de formation, s'il en existe un. À défaut d'un tel programme, les ports sont engagés à tenir compte dans l'élaboration de leur plan de formation des recommandations des parties signataires, telles qu'elles sont exprimées au premier alinéa de l'article 10 du présent accord.

Les représentants du personnel (délégués du personnel, ou comité d'entreprise, s'il en existe un), doivent délibérer sur le plan de formation du port, compte tenu notamment du programme pluriannuel éventuel, et être informés de la réalisation de ce plan.

Lors de la consultation des représentants du personnel sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, l'employeur indique dans un document d'information, la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

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

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

Toutefois, sous réserve de 1 accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le quota d'heures complémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, la limite est de 4 % de leur forfait.



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

Ces actions, en application de 1 accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, peuvent être réalisées en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, la limite est de 5 % de leur forfait.

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

Par ailleurs, avant le départ en formation, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié la nature des engagements auxquels il souscrit dès lors que le salarié a suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié peut accéder en priorité aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution du coefficient hiérarchique s'y rapportant.

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

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

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

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

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

## Le droit individuel à la formation (DIF)

### Article 12

En vigueur étendu

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

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

Les parties signataires décident que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le port, a acquis au titre du DIF pour l'année 2004, un crédit de 20 heures au 31 décembre 2004. Pour les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans le port, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé *pro rata temporis*, sauf pour les temps partiels supérieurs ou égaux à 80 % de la durée légale.

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

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

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

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

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

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

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

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

(2)

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

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

Les frais liés aux actions de formation réalisées dans le cadre du DIF (frais de transport, d'hébergement ou autres) ne peuvent être mis à la charge du salarié. En cas de mutation d'un salarié d'un port à un autre port relevant de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance, l'intéressé conserve chez son nouvel employeur, les droits au DIF acquis chez son précédent employeur.

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

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

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

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

## Le contrat de professionnalisation

### Article 13

En vigueur étendu

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

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

La durée du contrat de professionnalisation, de 6 à 12 mois lorsqu'il est à durée déterminée, ou 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 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 actions de professionnalisation permettant à leurs bénéficiaires d'acquies un titre à finalité professionnelle, tel qu'un certificat de qualification professionnelle (CQP), une qualification professionnelle établie par la CPNE des ports de plaisance ou une qualification professionnelle reconnue dans la nomenclature des emplois de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance.

Les durées des formations au titre des contrats de professionnalisation, quelle que soit la durée de ceux-ci, sont comprises entre 15 % (sans être inférieures à 150 heures) et 25 % de la durée totale du contrat.

Toutefois ces durées de formation peuvent être augmentées jusqu'à 50 % de la durée totale du contrat (sans pouvoir dépasser 1 500 heures) pour les publics et les actions de professionnalisation énumérées au 2e alinéa du présent article, notamment lorsqu'il s'agit de jeunes de moins de 26 ans sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur, tel que défini à l'article 2 ci-dessus, dans la mise en oeuvre du contrat de professionnalisation, afin d'assurer un suivi de qualité permettant d'atteindre les objectifs fixés par les différentes parties à ce contrat.

À cet effet, dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur, ou son représentant, examine avec le bénéficiaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels de l'intéressé mis en oeuvre en situation de travail. En cas d'inadéquation, le salarié et l'employeur peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant le contenu et / ou la durée de la formation. Toutefois, cette modification ne

peut prendre effet qu'après concertation avec la délégation régionale AGEFOS-PME concernée et son accord de prise en charge.

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

- 65 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 80 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Pour les titulaires d'un bac professionnel, d'un brevet professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV, la rémunération ne peut être inférieure à :

- 75 % du SMIC s'il s'agit de salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 90 % du SMIC s'il s'agit de salariés âgés de 21 ans et plus.

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à : (1)

- 100 % du SMIC, sans pouvoir être inférieure à 85 % de la rémunération correspondant à l'indice 150 de la grille conventionnelle des salaires.

L'employeur et le bénéficiaire du contrat de professionnalisation peuvent convenir, lors de la conclusion du contrat, de dispositions plus favorables.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6325-9 et D. 6325-18 du code du travail (anciennement article L. 981-5, alinéa 2).  
(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

## **La période de professionnalisation**

### Article 14

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de mettre en place et de développer dans la branche des ports de plaisance le dispositif de la période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée déjà présents dans le port en contribuant :

- à faciliter leur évolution professionnelle ;
- à la mise en oeuvre d'une gestion prévisionnelle des compétences dans les ports ;
- à capitaliser les unités de formation et les expériences successives.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 982-1 du code du travail, les parties signataires décident que les périodes de professionnalisation dans les ports de plaisance sont ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée aux évolutions technologiques et organisationnelles et en priorité aux salariés ayant les premiers niveaux de qualification quel que soit leur âge, ainsi qu'à ceux :

- qui sont âgés de moins de 30 ans et dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- qui sont âgés de 45 ans et plus, ou qui ont au moins 20 ans d'activité professionnelle, dans le but de maintenir leur employabilité ;
- qui vont accéder à un nouvel emploi dans le port (volet « adaptation » du plan de formation) ;
- qui n'ont bénéficié d'aucune formation depuis 3 ans ;
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- qui appartiennent à la catégorie des travailleurs handicapés ;
- qui ont été déclarés inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail ;
- qui reprennent leur emploi à la suite d'un congé maternité ou après un congé parental ;
- qui reprennent leur emploi sans avoir cessé de figurer à l'effectif de l'entreprise.

Sont accessibles prioritairement au titre des périodes de professionnalisation les actions de formation qui ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, tel que le certificat de qualification professionnelle (CQP) des agents d'exécution techniques et administratifs des ports de plaisance, en utilisant si possible la validation des acquis de l'expérience des salariés concernés ;
- soit une qualification reconnue dans la nomenclature des emplois de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance ;
- soit une qualification figurant sur une liste établie par la CPNE des ports de plaisance.

La durée de la période de professionnalisation est arrêtée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, entre un minimum de 70 heures et un maximum de 400 heures. Elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini et personnalisé. Une validation des acquis de l'expérience peut être réalisée en préalable à la période de professionnalisation.

Les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler, après concertation et accord entre l'employeur et le salarié :

- soit pendant le temps de travail ;
- soit en tout ou partie hors du temps de travail à la demande du salarié, avec utilisation de son crédit ouvert au titre du droit individuel à la formation (DIF), sous réserve de 1 accord écrit entre les parties ;
- soit en tout ou partie hors du temps de travail à la demande de l'employeur, dans le cadre d'une action engagée au titre du plan de formation, notamment lorsqu'elle concerne un développement des compétences et sous réserve de 1 accord écrit entre les parties.

Les actions de formation ayant pour objet d'adapter le salarié à son poste de travail sont réalisées pendant le temps de travail.

Les actions de formation au titre de la période de professionnalisation mises en oeuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsqu'elles sont mises en oeuvre en dehors du temps de travail, elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation prévue au III de l'article L. 932-1 du code du travail.

En tout état de cause, le nombre d'heures pouvant être accomplies à ce titre en dehors du temps de travail est limité à 80 heures par an.

Les modalités de financement des périodes de professionnalisation sont fixées annuellement par la SPP et c'est la CPNE qui en arrête chaque année les priorités et les publics concernés.

## **Le congé individuel de formation (CIF)**

### Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel, de bénéficier de l'aide du Fongecif.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, quel que soit le port dans lequel il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation du port ou mises en oeuvre au titre du DIF ou des périodes de professionnalisation.

Pour bénéficier d'un CIF, l'intéressé doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non, comme salarié dans une ou plusieurs entreprises, quelle que soit la nature de son contrat de travail, ou de ses contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle il dépose sa demande d'autorisation d'absence.

## **Chapitre IV : L'observatoire prospectif des métiers**

### **Mise en place et objet de l'observatoire prospectif**

## Article 16

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment par le présent accord la création, aux termes d'une convention et d'un protocole d'organisation conclus avec l'AGEFOS-PME, d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications des ports de plaisance destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche, tant au niveau national, régional, européen qu'international, afin d'anticiper leur transformation, l'émergence de nouveaux métiers, voire la disparition de certains.

Elles soulignent l'importance qu'elles attachent aux travaux de cet observatoire qui seront de nature à éclairer leurs réflexions dans la détermination de la politique de formation de la branche.

Le rôle de cet observatoire est d'observer, recenser, analyser toutes les données quantitatives et qualitatives en matière d'emploi et de formation afin de produire documents, études et outils concrets et utiles, à l'intention des directions des ports de plaisance et de leurs salariés.

La CPNE des ports de plaisance assurera le rôle de comité de pilotage de l'observatoire. À ce titre, elle est chargée d'orienter ses travaux, d'en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des éléments fournis sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner.

L'ensemble des dispositions concernant les missions, le fonctionnement et le financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des ports de plaisance est traité dans le cadre de la convention conclue entre l'AGEFOS-PME et la CPNE des ports de plaisance, dont une copie est annexée au présent accord. (1)

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail (anciennement article L. 132-10). Le présent accord a en effet été déposé sans annexe.

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

## Chapitre V : La CPNE des ports de plaisance

### Le rôle de la CPNE

#### Article 17

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que tout ce qui concerne l'emploi et la formation professionnelle dans les ports de plaisance relève de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), mise en place aux termes de l'avenant n° 34 du 4 février 1999 à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance et dont le secrétariat est assuré par la fédération française des ports de plaisance.

Dans le cadre du présent accord, la CPNE est plus particulièrement chargée :

- d'émettre des recommandations aux employeurs en vue de favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes (article 5) ;
- d'étudier les conditions de réalisation de l'entretien professionnel (article 6) ;
- d'étudier les modalités de mise en application de la validation des acquis de l'expérience (article 8) ;
- d'étudier les conditions de mise en oeuvre du passeport formation dans la branche des ports de plaisance (article 9) ;
- d'actualiser le dispositif existant des qualifications validées par la CPNE pour en assurer le développement et présenter celles-ci au répertoire national des certifications professionnelles ;
- de définir les objectifs de professionnalisation qui permettent aux salariés de participer à une action de formation dans le cadre de la période de professionnalisation (article 14) ;
- de constituer le comité de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des ports de plaisance et de créer en son sein, à cet effet, un groupe technique paritaire (article 16) ;
- de se saisir des travaux de l'observatoire pour élaborer la politique emploi formation de la branche des ports de plaisance ;
- de tirer les enseignements des travaux de l'observatoire et de mettre ceux-ci à la disposition des employeurs et des organisations représentatives du personnel selon des modalités qu'elle devra définir.

## Chapitre VI : Les dispositions financières

En vigueur étendu

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

### Les contributions des ports employant moins de 10 salariés

#### Article 18

En vigueur étendu

Les ports employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, conformément aux dispositions de l'article L. 952-1 du code du travail, une contribution minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Cette contribution doit être versée en totalité à l'AGEFOS-PME, OPCA désigné de la branche des ports de plaisance, ainsi que le dispose l'avenant à la convention collective n° 32 du 1er octobre 1998.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par le présent accord et annuellement par la CPNE, notamment :

- à concurrence de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
- les actions de formation liées à un contrat de professionnalisation pour les jeunes de moins de 26 ans sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation de tuteur ;
- l'exercice de la fonction tutorale ;
- le financement d'actions de formation reconnues prioritaires au titre du DIF ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des ports de plaisance ;
- à concurrence de 0,40 % du montant des versements :
- les actions mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation du port ;
- les actions mises en oeuvre dans le cadre du DIF ;
- la prise en charge du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en oeuvre des actions en dehors du temps de travail ;
- et, plus généralement, les actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle.

### Les contributions des ports employant 10 salariés ou plus

#### Article 19

En vigueur étendu

Les ports employant au moins 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, conformément aux dispositions de l'article L. 951-1 du code du travail.

Dans ce cadre, les ports effectuent annuellement :

- un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence aux Fongecif à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent ;
- un versement correspondant à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'AGEFOS-PME, OPCA désigné de la branche des ports de plaisance (avenant à la convention collective nationale n° 32 du 1er octobre 1998), pour assurer le financement des priorités définies par le présent accord et annuellement par la CPNE, à savoir :
  - les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation liées aux contrats et aux périodes de professionnalisation, dont un minimum de 20 % des sommes dégagées à consacrer aux actions de formation liées à un contrat de professionnalisation pour les jeunes âgés de moins de 26 ans sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue et aux actions liées à une période de professionnalisation pour les salariés âgés de plus de 45 ans dans le but de maintenir leur employabilité ;
  - les actions de formation de tuteur ;
  - l'exercice de la fonction tutorale ;
  - le financement d'actions de formation reconnues prioritaires au titre du DIF ;
  - les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des ports de plaisance ;
- un versement à l'AGEFOS-PME, OPCA désigné des ports de plaisance (avenant à la convention collective nationale n° 32 du 1er octobre 1998), au titre du plan de formation du port (au minimum 50 % de 0,90 % des rémunérations versées pendant l'année de référence).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6331-14 du code du travail (anciennement article L. 951-1, II).  
(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er)

### Les critères de prise en charge des financements

#### Article 20

En vigueur étendu

Les critères de prise en charge et de financement des actions de formation par l'AGEFOS-PME sont définis annuellement par la section professionnelle paritaire des ports de plaisance à partir des priorités fixées par la CPNE.

### Chapitre VII : Les dispositions diverses

#### Négociation de branche

#### Article 21

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail, la commission paritaire nationale (CPN) de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance consacra tous les 3 ans l'une de ses réunions à l'examen des résultats des travaux de la CPNE, notamment ceux qui auront été réalisés à partir des documents établis par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

A cette occasion, la commission paritaire, après en avoir débattu, présentera à la CPNE ses observations et recommandations sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle dans les ports de plaisance.

#### Clause de suivi

#### Article 22

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent contrat ;
- dans un délai de 2 ans après l'entrée en vigueur du présent accord à l'effet d'effectuer un bilan d'étape portant sur la mise en oeuvre de ses dispositions dans les ports de plaisance.

#### Force obligatoire du présent accord

#### Article 23

En vigueur étendu

Dans les matières relevant des articles du présent accord de branche sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement éventuellement conclus ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

#### Entrée en vigueur et durée du présent accord

#### Article 24

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois.

Ses dispositions entreront en vigueur à la date de parution au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

#### Extension

#### Article 25

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord de branche au ministre du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

#### Dépôt et publicité

#### Article 26

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 être remis à chacune des parties signataires et pour l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

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

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | La fédération française des ports de plaisance (FFPP),           |
| Organisations de salariés | La CFDT ;<br>La CFTC ;<br>La CFE-CGC ;<br>La CGT ;<br>La CGT-FO, |

#### Modification de l'annexe II (Grille indiciaire)

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance décident d'apporter les modifications ci-

après à l'annexe II (Grille indiciaire) de ladite convention :

1. Le niveau 1 A est affecté du coefficient 155 en remplacement du coefficient 145.
2. Le niveau 1 B est affecté du coefficient 160 en remplacement du coefficient 150.
3. Le niveau 2 A est affecté du coefficient 164 en remplacement du coefficient 155.
4. Le niveau 2 B est affecté du coefficient 169 en remplacement du coefficient 160.
5. Le niveau 2 C est affecté du coefficient 173 en remplacement du coefficient 165.
6. Le niveau 2 D est affecté du coefficient 178 en remplacement du coefficient 170.
7. Le niveau 2 E est affecté du coefficient 182 en remplacement du coefficient 175.
8. Le niveau 3 A est affecté du coefficient 187 en remplacement du coefficient 180.
9. Le niveau 3 B est affecté du coefficient 191 en remplacement du coefficient 185.
10. Le niveau 3 C est affecté du coefficient 196 en remplacement du coefficient 190.
11. Le niveau 3 D est affecté du coefficient 200 en remplacement du coefficient 195.
12. Le niveau 3 E est affecté du coefficient 205 en remplacement du coefficient 200.

Le reste sans changement.

### Modification de l'annexe I C (Nomenclature des emplois)

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance décident d'apporter les modifications ci-après à l'annexe I C (Nomenclature des emplois) de ladite convention :

Dans la catégorie des agents d'exécution techniques :

1. Les agents d'entretien 1er échelon (niveau 1 A) sont affectés du coefficient 155.
2. Les agents d'entretien 2e échelon (niveau 1 B) sont affectés du coefficient 160.
3. Les agents de nettoyage 1er échelon (niveau 1 A) sont affectés du coefficient 155.
4. Les agents de nettoyage 2e échelon (niveau 1 B) sont affectés du coefficient 160.
5. Les agents de nettoyage 3e échelon (niveau 2 A) sont affectés du coefficient 164.
6. Les agents portuaires 1er échelon (niveau 2 B) sont affectés du coefficient 169.
7. Les agents portuaires 2e échelon (niveau 2 E) sont affectés du coefficient 182.
8. Les agents portuaires 3e échelon (niveau 3 E) sont affectés du coefficient 205.

Dans la catégorie des agents d'exécution administratifs :

1. Les agents d'accueil (niveau 1 A) sont affectés du coefficient 155.
2. Les agents administratifs 1er échelon (niveau 2 A) sont affectés du coefficient 164.
3. Les agents administratifs 2e échelon (niveau 2 B) sont affectés du coefficient 169.
4. Les secrétaires 1er échelon (niveau 2 C) sont affectées du coefficient 173.
5. Les secrétaires 2e échelon (niveau 3 A) sont affectées du coefficient 187.
6. Les secrétaires 3e échelon (niveau 3 E) sont affectées du coefficient 205.
7. Les aides-comptables 1er échelon (niveau 2 B) sont affectés du coefficient 169.
8. Les aides-comptables 2e échelon (niveau 2 E) sont affectés du coefficient 182.
9. Les aides-comptables 3e échelon (niveau 3 D) sont affectés du coefficient 200.

Le reste sans changement.

### Date d'entrée en vigueur

#### Article 3

En vigueur étendu

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

### Extension

#### Article 4

En vigueur étendu

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

### Dépôt et publicité

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord collectif, conclu selon les dispositions des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, porte modification des annexes I C et II de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance.

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

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

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | La FFPP,   |
| Organisations de salariés | La FGTE CFDT ;<br>La FGT CFTC ;<br>La FNCTT CFE-CGC ;<br>La FNPD CGT ;<br>La FEETS CGT-FO, |

En vigueur étendu

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

### **Modification de l'annexe II « Grille indiciaire » de la convention collective nationale**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance décident d'apporter les modifications ci-après à l'annexe II « Grille indiciaire » de ladite convention :

Le niveau 4 A est affecté du coefficient 225 en remplacement du coefficient 215.

Le niveau 4 B est affecté du coefficient 235 en remplacement du coefficient 225.

Le niveau 5 A est affecté du coefficient 245 en remplacement du coefficient 235.

Le niveau 5 B est affecté du coefficient 255 en remplacement du coefficient 245.

Le niveau 6 A est affecté du coefficient 265 en remplacement du coefficient 255.

Le niveau 6 B est affecté du coefficient 275 en remplacement du coefficient 265.

Le niveau 7 A est affecté du coefficient 315 en remplacement du coefficient 305.

Le niveau 7 B est affecté du coefficient 335 en remplacement du coefficient 325.

Le niveau 7 C est affecté du coefficient 355 en remplacement du coefficient 345.

Le niveau 7 D est affecté du coefficient 375 en remplacement du coefficient 365.

Le niveau 8 A est affecté du coefficient 415 en remplacement du coefficient 405.

Le niveau 8 B est affecté du coefficient 465 en remplacement du coefficient 455.

Le niveau 8 C est affecté du coefficient 535 en remplacement du coefficient 525.

Le niveau 8 D est affecté du coefficient 605 en remplacement du coefficient 595.

Le niveau 8 E correspond aux coefficients supérieurs à 605.

Le reste sans changement.

### **Modification de l'annexe I C « Nomenclature des emplois » de la convention collective nationale**

#### Article 2

En vigueur étendu

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

Dans la catégorie des agents de maîtrise administratifs :

- les comptables, secrétaires de ports de plaisance et assistantes de direction sont affectés du coefficient 225.

Dans la catégorie des agents de maîtrise techniques :

- les maîtres de port adjoint 1er échelon (niveau 4 A) sont affectés du coefficient 225 ;

- les maîtres de port adjoint 2e échelon (niveau 5 A) sont affectés du coefficient 245 ;

- les maîtres de port au niveau 6 A deviennent maîtres de port 1er échelon et sont affectés du coefficient 265 ;

- il est créé une qualification de maître de port 2e échelon (niveau 6 B) affectée du coefficient 275.

Dans la catégorie des cadres administratifs :

- les chefs comptables (niveau 7 A) sont affectés du coefficient 315 ;

- les chefs des services administratifs (niveau 7 B) sont affectés du coefficient 335 ;

- les chefs des services administratifs et financiers (niveau 7 C) sont affectés du coefficient 355 ;

- les secrétaires généraux et les attaché (e) s de direction (niveau 7 D) sont affectés du coefficient 375.

Dans la catégorie des cadres techniques :

- les maîtres de port principaux (niveau 7 A) sont affectés du coefficient 315 ;

- les chefs des services techniques (niveau 7 B) sont affectés du coefficient 335 ;

- les sous-directeurs de port de plaisance (niveau 7 D) sont affectés du coefficient 375 ;

- les directeurs de port de plaisance. - Position I (niveau 8 A) sont affectés du coefficient 415 ;

- les directeurs de port de plaisance. - Position II (niveau 8 C) sont affectés du coefficient 535 ;

- les directeurs de port de plaisance. - Position III (niveau 8 D) sont affectés du coefficient 605 ;

- les directeurs de port de plaisance. - Position hors cadre (niveau 8 E) sont affectés d'un coefficient supérieur à 605.

Le reste sans changement.

### **Date d'entrée en vigueur**

#### Article 3

En vigueur étendu

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

### **Extension**

#### Article 4

En vigueur étendu

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

### **Dépôt et publicité**

#### Article 5

En vigueur étendu

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

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

# Accord du 26 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

| Signataires               |                                |
|---------------------------|--------------------------------|
| Organisations patronales  | FFPP.                          |
| Organisations de salariés | CFTC ;<br>CFE-CGC ;<br>CGT-FO. |

## Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2241-3, D. 2241-7 et L. 2261-22 du code du travail, les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, doivent négocier, tous les 3 ans, sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Par le présent accord, les parties réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes comme un droit et un facteur d'enrichissement collectif de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Ainsi, cet accord traduit la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels. Les actions qu'il définit ont pour objectif de corriger durablement des inégalités éventuellement constatées.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- la loi du 9 décembre 2010 portant réforme des retraites ;
- le décret du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'inscrit également dans le cadre du dispositif qui impose aux partenaires sociaux de la branche de se réunir pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord conviennent d'agir parmi les huit domaines d'action suivants, sur lesquels il convient de porter une attention en matière d'égalité professionnelle :

- l'embauche ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle ;
- la rémunération ;
- la qualification ;
- la classification ;
- les conditions de travail ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Il est rappelé que, selon les dispositions de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les entreprises d'au moins 50 salariés sont passibles d'une pénalité financière d'un montant maximal égal à 1 % de la masse salariale lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif ou à défaut, par un plan d'actions.

Il est également précisé que pour les entreprises de plus de 50 à 299 salariés, deux domaines d'action au moins doivent être déclinés en mesures et actions concrètes (objectifs et indicateurs chiffrés). Les entreprises de 300 salariés et plus devront quant à elle en retenir au moins trois sur les huit précités.

Pour compléter les données de la branche, les partenaires sociaux sollicitent de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche une étude qualitative et quantitative sur l'égalité entre les femmes et les hommes. À cet effet, un groupe de travail paritaire sera constitué au cours du premier semestre 2013.

## Champ d'application

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche quel que soit leur effectif. Il en découle que l'ensemble des entreprises de la branche est tenu de respecter les principes et les orientations de cet accord.

Celui-ci constitue un plancher d'obligations pour les domaines d'actions choisis.

Il est rappelé que les entreprises d'au moins 50 salariés seront soumises à une pénalité si elles ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action.

## Gestion des carrières

### Article 2

En vigueur étendu

#### 2.1. Embauches

Les partenaires sociaux rappellent que les critères déterminés de recrutement sont les compétences, la qualification et l'expérience professionnelle.

Les offres d'emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et de l'emploi proposé.

Les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement.

Les parties admettent que la parité doit être recherchée dans les recrutements internes ou externes, si et seulement si :

- les candidatures permettent un choix ;
- les postulants ont un niveau de compétences équivalentes.

#### 2.2. Promotion

Les parties signataires insistent sur le fait que les promotions sont fondées sur des critères objectifs tels que les compétences professionnelles ou les aptitudes de chaque salarié. En aucun cas, son sexe ou sa situation familiale ne doit entrer en considération dans l'attribution de points d'indices supplémentaires.

#### 2.3. Classifications et qualifications

Les parties signataires rappellent que les entreprises doivent veiller à l'accès des femmes aux postes où elles sont sous-représentées.

Les parties réaffirment également que le positionnement d'une fonction dans la grille indiciaire ne doit pas tenir compte du sexe, de la situation de famille mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle acquise et des qualifications.

## Formation professionnelle continue

### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment que la formation professionnelle continue est un des leviers essentiels pour concourir à une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation participe au principe d'égalité professionnelle.

Les femmes et les hommes doivent bénéficier d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. La formation est intégrée dans le parcours professionnel dans l'objectif de favoriser l'évolution des salariés sans discrimination, notamment vers des postes à responsabilités.

Les entreprises devront respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, que ces salariés soient employés à temps complet ou à temps partiel.

Cette parité doit être respectée tant en termes qualitatifs (nombre d'heures de formation) qu'en termes quantitatifs (niveau des formations).

Ce principe doit être appliqué dans l'élaboration du plan de formation.

Afin d'assurer au mieux la mixité dans l'accès à la formation, les entreprises s'engagent à respecter un délai de prévenance avant toute formation pour permettre aux salariés de s'organiser dans leur vie personnelle.

### **Rémunération. - Egalité salariale**

#### Article 4

En vigueur étendu

##### 4.1. Principe

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail dans les termes suivants : « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération ».

Le respect de ce principe est un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle.

La comparaison s'effectue au sein d'un niveau de classification en tenant compte notamment de l'expérience, des compétences ou de l'ancienneté dans l'emploi, par exemple.

Les évolutions de salaires applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées en raison d'un congé de maternité, de paternité ou d'un congé parental.

##### 4.2. Correction des écarts

Il est rappelé que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen est constaté objectivement entre les rémunérations des hommes et des femmes, réduire cet écart.

Un bilan annuel sera réalisé à cet effet.

Les entreprises procéderont ainsi à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger les écarts constatés.

### **Articulation vie professionnelle et vie familiale**

#### Article 5

En vigueur étendu

##### 5.1. Temps partiel

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre des mesures permettant une articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie privée, notamment dans la mise en place du travail à temps partiel.

Les entreprises doivent favoriser le temps partiel choisi. Elles doivent attribuer en priorité et dans la mesure du possible, les postes à temps partiel aux salariés hommes et femmes qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial.

Néanmoins, le temps partiel doit être compatible avec l'organisation de l'entreprise et les obligations du poste à pourvoir.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent un poste à temps complet.

Les salariés à temps partiel ont également vocation à bénéficier normalement des promotions internes.

Il est rappelé que le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet est prioritaire pour les emplois ressortissant à sa catégorie professionnelle.

##### 5.2. Absences liées à la parentalité

Congés de paternité, de maternité et d'adoption

Les partenaires sociaux rappellent que ces congés ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière. Il en est de même pour les congés parentaux, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

La durée des congés de maternité, de paternité et d'adoption est prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

À l'issue des congés de maternité et d'adoption, les salariés retrouveront leur emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ces périodes d'absence sont sans incidence sur les droits à l'évolution de leur rémunération et de leur déroulement de carrière.

Les entreprises devront mettre tout en œuvre pour anticiper et préparer le retour à l'emploi des salariées après leur congé de maternité ou leur congé d'adoption, par exemple par la proposition d'un entretien ou d'une formation.

##### Congés parentaux d'éducation

Afin de maintenir un lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés et l'entreprise, celle-ci devra privilégier une information sur les évolutions d'organisation selon les modalités pratiques d'organisation les plus appropriées.

Les entreprises devront également favoriser la reprise du travail de ces salariés. Pour ce faire, elles pourront par exemple prévoir un accueil spécifique lors du retour, développer la pratique des entretiens professionnels préalablement à la reprise d'activité ou dans un délai assez proche de la reprise. Elles pourront également favoriser l'accès à des formations professionnelles.

### **Indicateurs chiffrés**

#### Article 6

En vigueur étendu

Afin de garantir la mise en place concrète des mesures susmentionnées dans les entreprises, les partenaires sociaux retiennent quelques indicateurs pour exemple :

Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par type de contrat (CDD-CDI) ;
- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et ancienneté ;
- pyramide des âges par sexe et coefficient.

Rémunération :

- salaire mensuel de base moyen par taux d'emploi.

Parcours professionnel et gestion des carrières :

- répartition des changements de coefficients par sexe et par catégorie professionnelle ;
- répartition des embauches par catégorie professionnelle, sexe et type de contrat ;
- répartition des départs par sexe et par coefficient.

Formation :

- répartition des effectifs par sexe selon le nombre de formations et leur nature ;
- répartition des heures de formation par sexe et par coefficient.

Temps de travail et conditions de travail :

- répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet - temps partiel) ;
- répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieurs à 3 mois (congé parental, congé sabbatique, congé formation).

### **Entrée en vigueur**

#### Article 7

En vigueur étendu



Le présent accord prend effet à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

#### Durée

##### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

#### Révision

##### Article 9

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

#### Dépôt et extension

##### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 du code du travail.

## Accord du 27 novembre 2014 relatif aux seniors

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | FFPP.  |
| Organisations de salariés | FGTE CFTD ;<br>FNPD CGT ;<br>FETS FO ;<br>FGT CFTC ;<br>FNCTT CGC. |

#### Préambule

En vigueur étendu

L'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue pour notre pays un enjeu majeur, compte tenu des constats démographiques, et un levier de croissance à moyen terme et à long terme pour les entreprises de la branche.

Il convient de souligner l'importance de l'expérience et des connaissances détenues par les salariés seniors, éléments de richesse de l'entreprise devant être reconnus, préservés et transmis.

Le présent accord souhaite participer à l'évolution nécessaire des mentalités collectives vis-à-vis des seniors dans le monde du travail en favorisant leur accès et leur maintien dans l'emploi jusqu'à leur retraite à taux plein.

En conséquence, les parties signataires entendent que les mesures prises dans le cadre de cet accord favorisent le maintien et l'élévation du taux d'emploi des salariés seniors de la profession.

Par le présent accord, les entreprises de la branche s'engagent :

- à prendre toutes les mesures nécessaires pour élever leur taux d'emploi des seniors ;
- à donner aux salariés des perspectives d'évolution, notamment dans leur seconde partie de carrière ;
- à sécuriser les parcours professionnels par la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de l'entretien professionnel à partir de 45 ans ;
- à développer le tutorat pour permettre aux salariés seniors de transmettre leur savoir ;
- à soumettre des possibilités d'aménagement de fin de carrière de leurs salariés, pour éviter l'usure au travail ;
- et, d'une manière générale, à mettre en place des pistes en vue d'un plan d'action pour l'emploi et la formation des seniors.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le cadre des mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors ainsi que des dispositions légales subséquentes.

#### Définition de la notion de senior

##### Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux entendent par seniors les collaborateurs âgés de plus de 50 ans pour l'accès à l'emploi et de plus de 55 ans pour le maintien dans l'emploi.

#### Domaine d'action en faveur des seniors

##### Article 2

En vigueur étendu

##### 2.1. Anticipation dans l'évolution des carrières professionnelles (salariés de plus de 45 ans)

Il est rappelé aux entreprises de la branche l'importance de déployer une démarche de personnalisation des parcours professionnels en inscrivant ces derniers dans la durée, afin de développer, concernant les seniors :

- leur possibilité d'évolution de carrière ou de maintien dans l'emploi ;
- leur possibilité de mobilité professionnelle ;
- l'aménagement de leur fin de carrière.

Les entreprises se doteront de moyens favorisant le maintien dans l'emploi des seniors et recueilleront toutes les informations utiles à une connaissance précise des compétences de ceux-ci. Ces informations pourront notamment être recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière.

À partir de l'ensemble des informations recueillies, les entreprises de la branche mettront en œuvre des dispositifs de formation de nature à favoriser leur sécurisation professionnelle dans leur emploi, la préparation de leur évolution dans leur emploi ou vers un nouvel emploi.

Un entretien professionnel de seconde partie de carrière est proposé à tout salarié à partir de 45 ans par son responsable hiérarchique et renouvelable par la suite au moins tous les 5 ans, selon le souhait du salarié.

Cet entretien a pour objet de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et est organisé par un responsable ayant reçu une formation adéquate.

Il se déroule pendant le temps de travail et doit donner lieu à une synthèse écrite confidentielle et signée par les deux parties.

Cet entretien pourra permettre d'identifier les besoins en matière de formation, tant pour adapter le salarié dans son emploi actuel que pour favoriser le cas échéant l'évolution vers un autre emploi.

La branche professionnelle se donne comme objectif que 100 % des collaborateurs d'au moins 45 ans bénéficient d'un entretien professionnel pour la seconde partie de carrière.

Tout salarié bénéficiaire, sous réserve d'une ancienneté de 1 an, de la possibilité d'un bilan de compétences.  
S'il le souhaite, le salarié peut se faire accompagner pour ces différents entretiens par un salarié appartenant à l'entreprise.

## 2.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L'amélioration des conditions de travail est essentielle pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques. Il convient de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Pour favoriser le maintien dans l'emploi des seniors ou leur reclassement, les entreprises de la branche engageront dans l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord une réflexion dans le but d'aboutir à une réelle amélioration des conditions de travail des seniors, à chaque fois qu'un besoin spécifique aura été identifié, cela quelle que soit leur catégorie, afin de mettre en œuvre des plans d'actions destinés à aménager les postes comportant des facteurs de risques ou d'usure professionnels.

Le CHSCT, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront associés à cette démarche.

Des actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors seront également développées (prise en compte des aspects d'ergonomie, organisation du travail...) en s'appuyant sur les ressources internes (CHSCT ou, à défaut, délégués du personnel, médecin du travail, responsable en charge des aspects techniques...) et externes (CARSAT, ARACT...).

Les entreprises de la profession sont invitées à enrichir le document unique d'évaluation des risques de ces actions.

## 2.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Une part de la formation professionnelle continue doit être réservée aux seniors.

Les demandes de formation présentées par les salariés âgés de 45 ans et plus pour faciliter leur employabilité bénéficieront d'une priorité d'examen et d'accès par l'entreprise.

Les besoins spécifiques en formation des salariés seniors devront être identifiés et faire l'objet d'une affectation spéciale au plan de formation général de l'entreprise.

Les parties signataires affirment le caractère prioritaire qu'elles entendent donner aux salariés de plus de 45 ans dans l'accès au dispositif de la période de professionnalisation.

## 2.4. Aménagement des fins de carrière

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, le dispositif du compte épargne-temps, lorsqu'il existe au sein d'une entreprise, peut être utilisé par les seniors comme congé de fin de carrière.

De plus, afin d'accroître leurs droits au congé de fin de carrière, les seniors qui le souhaitent pourront demander à transformer leur indemnité de départ à la retraite en congé de fin de carrière.

## 2.5. Transmission des savoirs, des compétences et développement du tutorat

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat.

Elles souhaitent rappeler l'importance de ce dispositif, notamment dans le cadre des formations en alternance (contrat/période de professionnalisation, apprentissage). De façon à valoriser la fonction tutorale du senior, tout tuteur âgé de 55 ans et plus pourra bénéficier, au même titre que les autres tuteurs, d'un aménagement de son temps de travail et d'une formation adéquate pour exercer sa mission.

Les seniors expérimentés pourront être sollicités pour participer à des jurys d'examen (CQP, etc.).

### Indicateurs chiffrés

#### Article 3

En vigueur étendu

L'observatoire devra tenir compte dans ses rubriques de ces nouveaux objectifs.

### Suivi de l'accord

#### Article 4

En vigueur étendu

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un comité du suivi du présent accord sera mis en place.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement seront déterminées dans chaque entreprise.

Au niveau de la branche professionnelle, un suivi régulier du présent accord sera effectué au sein de la commission sociale paritaire.

### Durée et portée de l'accord

#### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur, soit à partir du 1er janvier 2015.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

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

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | La FFPP,  |
| Organisations de salariés | La FGTE CFDT ;<br>La FGT CFTC ;<br>La FNCTT CGC ;<br>La FNDP CGT ;<br>La FETS CGT-FO, |

En vigueur étendu

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

### Dispositions relatives à l'ancienneté

#### Article unique

En vigueur étendu

L'article 40 de la convention collective relatif à la prime d'ancienneté est modifié dans les termes suivants :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les dispositions du présent article sont applicables au 1er janvier 2015. (1)

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

## Accord du 19 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | FFPP.  |
| Organisations de salariés | FGTE CFTD ;<br>FNPD CGT ;<br>FETS FO ;<br>FGT CFTC ;<br>FNCTT CGC. |

### Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent adapter les dispositions conventionnelles existantes (accord-cadre du 4 février 1999) afin de prendre en compte les évolutions législatives survenues et d'entretenir une politique de formation dynamique dans le cadre d'une relation de progrès avec l'OPCA désigné par la branche pour recueillir les contributions obligatoires au financement de la formation professionnelle continue.

L'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ont assigné de nouvelles priorités à la formation professionnelle, à savoir considérer la formation comme un investissement, développer la certification des parcours de formation, améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut. Pour y parvenir, de nouveaux dispositifs ont été créés, au premier rang desquels figure le compte personnel de formation. D'autres dispositifs, tels que la période de professionnalisation ou le plan de formation, ont été repensés.

Par cet accord, chaque entreprise de la branche doit permettre à ses salariés d'acquérir et d'actualiser ses connaissances, ses compétences et ses qualifications.

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi, il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

Cet accord de branche révisé les dispositions des accords relatifs à la formation professionnelle continue dans le champ de la convention collective des personnels des ports de plaisance. Il en remplace le contenu intégral par les dispositions suivantes.

Cet accord a été préparé par un groupe de travail désigné par la commission paritaire nationale comprenant des représentants de la délégation patronale et des délégations syndicales de salariés de façon paritaire.

Le présent avenant s'articule également avec les accords relatifs à l'égalité professionnelle.

### Chapitre Ier Objectifs et priorités de la formation professionnelle

#### Objectif et priorité (nature et ordre de priorité des actions de formation)

##### Article 1er

En vigueur étendu

La formation professionnelle a notamment pour objet :

- de maintenir l'employabilité de tous les salariés ;
- de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanents des connaissances et des compétences des salariés, en particulier dans le cadre de la modernisation des entreprises, de leur évolution technologique et de la modification de leur environnement ;
- de favoriser les parcours professionnels par l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, particulièrement par des formations portant sur les connaissances générales et techniques des salariés ayant des niveaux de qualification V et inférieurs, afin de faciliter leur insertion professionnelle ou leur requalification ;
- d'une façon plus générale, de développer toutes actions de formation ayant pour objectif d'élever les compétences professionnelles des salariés et de participer à leur évolution professionnelle et salariale.

Afin de contribuer efficacement à ces objectifs, les parties signataires considèrent qu'il convient, quel que soit le dispositif dans lequel elles s'inscrivent, de mettre en œuvre prioritairement les formations :

- diplômantes dans les filières techniques, administratives, linguistiques et managériales ;
- aux permis de conduire et habilitations (CACES, permis bateau ...) ;
- initiées par la branche professionnelle telles que les certificats de qualification professionnelle ;
- dans le cadre du socle de compétences et de connaissances ;
- d'amélioration des conditions de travail et de maintien de la santé et de la sécurité des salariés au travail (prévention des risques, prévention des risques liés à l'activité physique, PRAP).

Afin de tenir compte des évolutions rapides de nos activités et de l'accès plus difficile à la formation des salariés des PME employant moins de 50 salariés, qui constituent l'essentiel du tissu économique et social de notre profession, devront être particulièrement développées des démarches globales de formation, au niveau de l'ensemble de la profession, tendant à rendre accessibles au plus grand nombre de salariés de la branche les formations ayant trait aux activités professionnelles spécifiques et aux évolutions du secteur.

Pour anticiper les évolutions des métiers, la branche a mis en place et fait vivre l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Cet observatoire permet une analyse qualitative et quantitative des métiers en tenant compte des évolutions démographiques et technologiques.

Des démarches globales et adaptées seront mises en place pour prendre en compte les difficultés d'accès à la formation dans les très petites entreprises.

Ces démarches globales devront faciliter la prise de conscience du plus grand nombre d'entreprises sur la nécessité d'investir dans la formation des salariés.

Devra également être recherchée la mise en œuvre d'outils pédagogiques et d'actions collectives permettant de démultiplier la formation auprès des entreprises, des fonctions ou des salariés qui accèdent plus rarement que d'autres à la formation, notamment les salariés les moins qualifiés des très petites entreprises.

#### Entretien professionnel

L'entreprise doit proposer à chaque salarié un entretien professionnel tous les 2 ans. Cet entretien a pour finalité de faire le point avec le salarié sur les compétences, les qualifications, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Le refus du salarié ou son renoncement à participer à l'entretien professionnel ne peut en aucun cas être constitutif d'une faute professionnelle. Il ne pourra, dans ce cas, être reproché à l'employeur l'absence de tenue de l'entretien.

L'employeur informe le salarié, au moment de son embauche, du fait qu'il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

Les modalités d'organisation de ces entretiens seront définies par le chef d'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Il est également distinct des entretiens légaux obligatoires en matière de forfait en jours ou de télétravail. Ces entretiens peuvent néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre dès lors que les différentes parties sont bien distinctes.

En application de l'article L. 6315-1, II, du code du travail, tous les 6 ans l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

Les délais de 2 ans et de 6 ans sont décomptés à partir du 7 mars 2014. Ils sont décomptés à partir de la date d'embauche du salarié si celle-ci est postérieure au 7 mars 2014.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués et, le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. Un exemplaire de ce document est remis au salarié.

Conformément à l'article D. 2323-5, 10°, du code du travail, l'employeur communique chaque année aux représentants du personnel le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

Le personnel d'encadrement a un rôle essentiel dans cette démarche relative à la formation professionnelle en étant un vecteur d'information, d'accompagnement et d'élaboration du projet professionnel.

Les entreprises de la branche s'engagent également à renforcer la propre formation de ces personnels, notamment dans le management, le recensement des besoins ou le dialogue social.

### **Chapitre II Qualifications professionnelles** **Certification de qualification professionnelle (CQP)**

#### Article 2

En vigueur étendu

La branche a retravaillé le CQP « Agent de port » existant pour l'adapter aux évolutions du métier.

Les parties signataires ont ainsi créé trois CQP différents « Agent de port technique », « Agent de port administratif » et « Maître de port ».

Le certificat de qualification professionnelle se propose les objectifs suivants :

- permettre aux salariés des ports de plaisance d'acquies un véritable professionnalisme dans leur métier, reconnu par les textes conventionnels ;
- améliorer les compétences des personnels en matière d'accueil avec la clientèle et les partenaires ;
- améliorer les conditions de travail et de sécurité par une meilleure connaissance des risques et des méthodes ;
- développer des compétences nouvelles utiles aux entreprises travaillant dans la branche ;
- permettre une meilleure mobilité des agents entre les diverses entreprises par une reconnaissance interprofessionnelle des qualifications ;
- favoriser les possibilités d'amélioration des déroulements de carrière.

Les certificats de qualification professionnelle comportent une filière technique et une filière administrative. Certaines matières sont communes aux deux filières.

La formation comporte un certain nombre de modules correspondant aux différentes matières. Ces différents CQP sont tous modularisés en blocs de compétences.

Elle est dispensée par des organismes agréés par la CPNEFP, qui fixe également la durée globale de la formation.

#### **Titres professionnels « Agent de port technique » « Agent de port administratif » et « Maître de port »**

#### Article 3

En vigueur étendu

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

#### **Validation des acquis de l'expérience**

#### Article 4

En vigueur étendu

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

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un *certificat de qualification professionnelle (CQP) établi et/ ou reconnu par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche* (1).

La CPNEFP veillera à l'information des entreprises, des salariés, des instances représentatives du personnel et des représentants syndicaux sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience, notamment en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite.

La validation peut être totale ou partielle. Dans ce dernier cas, en vertu de l'article R. 335-9 du code de l'éducation en vigueur au jour de la signature du présent accord, une évaluation complémentaire doit être effectuée dans les 5 ans à compter de la notification de la décision du jury, afin d'obtenir le diplôme, le titre ou le certificat.

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

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

#### **Accès aux actions de formation**

#### Article 5

En vigueur étendu

L'employeur ne doit pas fonder son choix sur un critère discriminatoire. Ainsi, il est interdit de tenir compte de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs,

de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation familiale, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation ou à une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences. Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des entreprises, pour lesquelles il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle, qui permet aux salariés d'influer sur leur carrière professionnelle.

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la branche comprend :

1. Des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment afin de mettre en œuvre une période de professionnalisation.

Il s'agit aussi des formations organisées dans le cadre de contrats de professionnalisation.

2. Des formations organisées à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en tout ou partie sur le temps de travail (cf. chapitre relatif au CPF du présent accord) ;

3. Des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ou leur droit au congé individuel de formation (CIF) (cf. chapitre relatif au CPF du présent accord).

### **Dispositions relatives au plan de formation**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'entreprise. Il peut prendre en compte également les besoins de formation nés du CPF et des périodes de professionnalisation.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Les actions de formation peuvent concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis par la branche.

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, émet, chaque année, un avis sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise pour l'année à venir au cours de deux réunions spécifiques, conformément aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail.

Afin de préparer les réunions relatives au plan de formation, l'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation, au moins 3 semaines avant leurs réunions respectives, une information circonstanciée sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

#### Typologie des actions du plan de formation

Les parties signataires prennent en compte les dispositions légales définies aux articles L. 6321-2 et suivants du code du travail.

À cet égard, il est confirmé que les actions de formation d'adaptation à l'emploi et au poste de travail relèvent du plan de formation.

Pourront notamment être développées dans le cadre du plan de formation des actions de formation d'adaptation à l'évolution des emplois et des actions de développement des compétences.

### **Chapitre III Compte personnel de formation (CPF)**

#### **Compte personnel de formation**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

##### **7.1. Crédit du compte**

Un compte personnel de formation est accessible au salarié, conformément aux dispositions légales.

Il est crédité de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond global de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Le droit à des heures de formation acquis jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du droit individuel à la formation (DIF) est transféré sur le compte personnel de formation. Ces heures devront être utilisées au plus tard le 1er janvier 2021.

##### **7.2. Formations éligibles**

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences.

Les formations éligibles sont également celles figurant sur l'une des listes suivantes :

- la liste élaborée par la CPNEFP de la branche, qui recense les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchés, et notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Les formations mentionnées doivent obligatoirement être sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de la certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle.

##### **7.3. Mise en œuvre**

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

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

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

##### **7.4. Prise en charge**

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

La prise en charge de ces frais par l'OPCA est effectuée au regard du coût réel de la formation.

*Toutefois, cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'organisme. (2)*

L'OPCA s'assure de la capacité du prestataire de formation, qu'il finance dans ce cadre, à dispenser une formation de qualité.

La prise en charge par l'OPCA de la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de cet organisme. Pour chaque salarié concerné, cette prise en charge est limitée à 100 % du montant total pris en charge par l'OPCA pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

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

(Arrêté du 7 avril 2016-art. 1)

(2) Phrase étendue sous réserve des dispositions de l'article R. 6323-5-IV du code du travail.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

## **Chapitre IV Congé individuel de formation (CIF)**

### **Congé individuel de formation**

#### Article 8

En vigueur étendu

##### 8.1. Financement

Les entreprises relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation (CIF) des salariés à l'OPCA dont elles relèvent.

Il en est de même pour la contribution complémentaire destinée à financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CIF CDD). Cela concerne notamment les salariés titulaires d'un contrat saisonnier.

##### 8.2. Définition et règles d'utilisation

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

## **Chapitre V Professionnalisation**

### **Contrat de professionnalisation**

#### Article 9

En vigueur étendu

##### 9.1. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de ses bénéficiaires par l'acquisition d'une qualification mais également par l'intégration ou la réintégration dans un environnement professionnel.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une des qualifications :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- soit figurant sur une liste établie par la CPNEFP de branche (1).

Le contrat de professionnalisation n'a pas vocation à faire concurrence au contrat d'apprentissage. Le recours systématique au contrat d'apprentissage sera recherché chaque fois que le salarié concerné est éligible à ce type de contrat et que la formation objet du contrat est proposée sur le bassin d'emplois concerné.

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les volontaires, dans le respect des dispositions légales, pour accueillir le salarié dans l'entreprise, afin de veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. L'employeur veille à ce que les tuteurs bénéficient ou aient déjà bénéficié d'une formation.

Les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale, à savoir les rémunérations et cotisations, contributions sociales obligatoires et frais de transport, peuvent être prises en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

##### 9.2. Nature du contrat

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être augmentée jusqu'à 24 mois pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel et pour les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Cette durée peut aussi être augmentée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications visées, définie par la CPNEFP et validée par la commission sociale paritaire, l'exige.

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues à cet article, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen ;
- de la maladie ;
- de la maternité ;
- d'un accident du travail ;
- de la défaillance de l'organisme de formation ;
- de la maladie professionnelle.

Le contrat peut également être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Toutes les formations qui donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA peuvent être dispensées sur une durée allant jusqu'à 24 mois.

##### 9.3. Nature de la formation

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Les pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation.

##### 9.4. Frais de formation

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles ;

- les titres professionnels de la branche qui seront délivrés par le ministère chargé de l'emploi ;
- les formations qualifiantes qui ont recours dans leur parcours pédagogique aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base des règles fixées par la CPNEFP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.

À défaut de règles définies explicitement par la CPNEFP de la branche, les règles déterminées par le conseil d'administration de l'OPCA s'appliquent aux entreprises de la branche.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

#### 9.5. Rémunération

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale établie sur une base annuelle qui ne peut être inférieure à :

Pendant la première moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée :

- 60 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau pour atteindre :

- 70 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 85 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Pendant la seconde moitié du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation en cas de contrat à durée indéterminée :

- 80 % de la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.

Lorsque le salarié a plus de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 90 % de la rémunération conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation.

Les salariés de 45 ans et plus percevront la rémunération minimale conventionnelle d'entreprise ou, à défaut, de branche prévue pour le poste effectivement occupé, pendant l'action de professionnalisation (CDD ou CDI).

Les montants et pourcentages mentionnés au présent article le sont à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation.

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

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

### Période de professionnalisation

#### Article 10

En vigueur étendu

#### 10.1. Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique et de salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Les actions de formation mentionnées au premier alinéa sont :

1. Des formations qualifiantes enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle d'une durée de 70 heures au moins ;
2. Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
3. Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au 10e alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié.

La mention de la durée de 70 heures est faite à titre d'information, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

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

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

#### 10.3. Modalités

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements réciproques auxquels ils souscrivent si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés.

Elles peuvent également se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du CPF ;
- de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement d'une allocation de formation prévue par la loi.

#### 10.4. Prise en charge des frais de formation

Donnent lieu en priorité à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles suivants :

- les certificats de qualification professionnelle reconnus par la branche professionnelle, ainsi que les titres et diplômes universitaires créés à l'initiative de la branche professionnelle ;
- les diplômes CAP, BEP, bac pro, BTS, licences professionnelles inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les titres professionnels « Agent de port », « Maître de port » ;
- les différentes habilitations requises dans la branche ;
- les permis de conduire autres que le B dès lors que l'obtention de ceux-ci a pour conséquence le reclassement du salarié concerné par la période de professionnalisation ;
- les formations qualifiantes qui ont recours, dans leur parcours pédagogique, aux outils de formation créés par la branche professionnelle et/ou à l'initiative de l'OPCA de branche.

La prise en charge par l'OPCA des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation se fera, en fonction des ressources financières de l'OPCA, sur la base des règles fixées par la CPNEFP de la branche et le conseil d'administration de l'OPCA.

À défaut de règles définies explicitement par la CPNEFP de la branche, les règles déterminées par le conseil d'administration de l'OPCA s'appliquent aux entreprises de la branche.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation sur son site internet.

Les dépenses exposées par l'entreprise au-delà des montants pris en charge par l'OPCA au titre de la professionnalisation peuvent être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

Les parties signataires demandent à l'OPCA désigné par la branche de délivrer une information à jour sur les financements des dispositifs de formation.

### Chapitre VI Financement

#### Participation obligatoire des entreprises au développement de la formation professionnelle continue à compter du 1er janvier 2016

#### Article 11

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

#### 11.1. Entreprises employant moins de 10 salariés

L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de branche un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 % pour financer :

- des actions de professionnalisation à concurrence de 0,15 % ;
- du plan de formation à concurrence de 0,40 %.

Ce montant est mentionné à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche, en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

#### 11.2. Entreprises employant au moins 10 salariés

L'employeur d'au moins 10 salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de branche un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche, en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

La répartition de la contribution versée est opérée par l'organisme collecteur paritaire de la façon suivante :

Pour les employeurs de 10 à 49 salariés :

- 0,15 % du montant des rémunérations est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ;
- 0,30 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement du plan de formation ;
- 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés, sauf accord d'entreprise prévoyant une gestion directe de cette somme, pour le financement du compte personnel de formation.

Ces montants et leur répartition sont mentionnés à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

Pour les employeurs d'au moins 50 salariés :

- 0,20 % du montant des rémunérations est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ;
- 0,30 % ou 0,40 % dans les entreprises de 300 salariés et plus de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement des actions de professionnalisation ;
- 0,10 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour le financement du plan de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- 0,20 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés, sauf accord d'entreprise prévoyant une gestion directe de cette somme, pour le financement du compte personnel de formation.

Ces montants et leur répartition sont mentionnés à titre indicatif, sans préjudice des éventuelles évolutions de la réglementation applicable.

En contrepartie de ces versements, l'organisme collecteur paritaire agréé prendra en charge, selon les règles tenant compte des priorités de la branche, le financement des actions de formation pour les salariés concernés.

### Contribution conventionnelle supplémentaire et affectation

#### Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent favoriser la mise en œuvre d'une véritable politique de formation dans la branche professionnelle.

En conséquence, en application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises employant 10 salariés et plus devront verser à l'OPCA désigné par la branche une contribution conventionnelle supplémentaire destinée au financement des politiques de formation de branche professionnelle égale à 0,20 % de leur masse salariale annuelle.

Ces sommes seront affectées prioritairement au développement de la politique de formation de branche professionnelle telle qu'elle est définie au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). Cette contribution pourra, par exemple, être notamment affectée au financement des actions suivantes :

- actions de formation collectives ;
- mise en œuvre de CQP définis par la CPNEFP de la branche et/ ou ingénierie à la mise en œuvre (dont modularisation) ;
- toute autre action visant au développement de la formation professionnelle continue définie par la CPNEFP.

Il lui appartiendra de communiquer les priorités de branche à l'OPCA désigné.

La contribution conventionnelle n'est pas due par les entreprises de moins de 10 salariés. Toutefois, celles-ci peuvent verser, volontairement, ladite contribution conventionnelle.

À échéance régulière définie par la CPNEFP, un bilan des actions financées sera effectué avec l'OPCA désigné, qui fournira à cet effet les données nécessaires demandées et définies par la CPNEFP de la branche.

À l'issue du bilan de l'application de cet accord, les parties signataires détermineront si les modalités de financement de la politique de branche devront être révisées.

## Accord du 20 septembre 2016 relatif à la pénibilité

| Signataires               |                                   |
|---------------------------|-----------------------------------|
| Organisations patronales  | FFPP                              |
| Organisations de salariés | FGTE CFDT<br>FGT CFTC<br>FEETS FO |

#### Préambule

En vigueur non étendu

La pénibilité est entendue, au regard de la loi et du présent accord, comme l'exposition dans le cadre du travail accompli, à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, lorsque cette exposition est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Les situations de pénibilité doivent par conséquent faire l'objet de mesures particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des travailleurs et à réduire le risque d'atteinte à l'organisme.

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent œuvrer dans le sens d'une réduction de la pénibilité au travail, dont ils soulignent l'enjeu.

Les signataires conviennent de la nécessité de porter une attention particulière à la pénibilité dans les emplois de la branche.

Les parties reconnaissent que le présent accord constitue un socle de référence pour chaque entreprise dans le domaine de la prévention de la pénibilité, et



affirment leur volonté et leur engagement de travailler sur la réparation.

En conséquence, à travers cet accord, la branche :

- engage une approche globale d'identification et de prévention des facteurs physiques d'usure prématurée au travail ;
- engage une véritable politique de prévention au sein de chaque entreprise ;
- s'engage à ouvrir des négociations avec les partenaires sociaux sur la réparation même si la loi ne prévoit pas de mesures obligatoires.

Cette négociation se tient en application de l'article L. 2241-4 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés sont les acteurs du développement des entreprises de la branche.

Une politique de préservation de la santé au travail constitue un facteur de développement, tant du bien-être individuel et collectif que de la performance et de la compétitivité des entreprises.

Dans ce cadre, le présent accord affiche la volonté d'impulser une politique de branche mettant la santé au travail au cœur du développement des entreprises en adoptant une démarche collective, offensive et progressive d'identification et de prévention des facteurs physiques d'usure au travail.

Chaque salarié est également acteur de la prévention et doit veiller en permanence à utiliser les moyens de prévention tant collectifs qu'individuels mis à sa disposition et à respecter les consignes de travail correspondantes.

#### Obligation des entreprises en matière de pénibilité

La branche rappelle que chaque entreprise est tenue, en application de la loi :

- d'identifier les postes de travail de l'entreprise susceptibles d'exposer des salariés à des risques de pénibilité au regard du présent accord ;
- d'inscrire, en annexe du document unique, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles ainsi que le pourcentage de postes soumis au risque de pénibilité ;
- d'élaborer et de transmettre, à chaque salarié concerné, une fiche individuelle d'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ;
- négocier un accord ou élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité si l'entreprise compte plus de 50 salariés et que plus de 50 % sont exposés aux situations de pénibilité.

Ces dispositions ne se substituent pas aux obligations relatives à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des risques professionnels. Elles prolongent et complètent ces règles sans qu'une hiérarchie ne puisse s'établir entre eux.

### **Titre Ier Critères de pénibilité au regard des facteurs de risque retenus par la loi**

En vigueur non étendu

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

#### **1. Pénibilité liée à des contraintes physiques marquées**

En vigueur non étendu

##### **A. - Manutention manuelle de charges**

La manutention manuelle de charges correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet ou une personne de quelque façon que ce soit. réglementairement, on entend par manutention manuelle « toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs. » (art. R. 4541-2 du code du travail).

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires techniques ayant une activité de manutentionnaire ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutentionnaire.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié à la manutention manuelle.

Actions techniques :

- modifier le processus qui induit la manutention manuelle ;
- automatiser complètement ou mécaniser avec des aides à la manutention ;
- aménager l'environnement.

Actions organisationnelles :

- réduire les contraintes de temps ;
- agir sur les collectifs de travail (organisation - temps accordé par manutention - pauses - varier les tâches).

Actions médicales :

- détecter les problèmes de santé récurrents.

##### **B. - Postures pénibles**

Les « postures pénibles définies comme position forcée des articulations » sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule). Cependant, le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes génère des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongé d'une posture accroupie ou le dos penché en avant...) et globales (station statique prolongée).

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les remorquages et les services de rade, l'aide aux manutentions, les manutentions manuelles, le petit entretien général sur les bâtiments et les ouvrages, le matériel portuaire, les bateaux ou l'entretien des sanitaires,

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents techniques portuaires ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux postures pénibles.

Actions techniques :

On considère qu'un lieu de travail est bien organisé si le travailleur a la possibilité de choisir diverses positions et d'en changer fréquemment. L'organisation de l'espace est également importante pour pouvoir se déplacer et changer de position :

- hauteur des postes de travail ;
- organisation spatiale de la situation de travail pour éviter tout mouvement de torsion, flexion ou extension (manettes de commande).

Actions organisationnelles :

Le maintien d'une position assise ou debout pendant l'exécution d'une tâche est source de fatigue ou d'inconfort :

- envisager l'alternance des activités à forte et faible contrainte et les rotations de poste ;
- introduire des pauses et des temps de récupération.

### C. - Vibrations mécaniques

Les vibrations transmises au système main-bras par des machines portatives, rotatives ou percutantes (meuleuses, tronçonneuses, marteaux-piqueurs...), guidées à la main (plaques vibrantes...) ou par des pièces travaillées tenues à la main.

Les vibrations transmises à l'ensemble du corps par les machines mobiles (chariots de manutention, engins de chantier, matériels agricoles...) et certaines machines industrielles fixes (tables vibrantes...).

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les remorquages, les manutentions, l'utilisation de machines à vibrations.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux vibrations mécaniques.

Actions organisationnelles :

- réduire les contraintes de temps ;
- agir sur les collectifs de travail (alternance des tâches).

## 2. Pénibilité liée à un environnement physique agressif

En vigueur non étendu

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

Sont visés ici certaines substances ou produits, en l'état ou au sein d'un mélange, qui, en raison de leurs effets observés sur la santé de l'homme ou de l'animal, sont qualifiés d'ACD à l'article R. 4412-3 du code du travail. Ceux-ci comprennent notamment les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) définis à l'article R. 4412-60 du code du travail.

Les agents chimiques peuvent être émis au cours de certains travaux de soudures, stratification, menuiserie (poussières, fumées, vapeurs...) ou être générés par certaines activités comme l'avitaillement (fumées d'essence).

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents de nettoyage et les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux agents chimiques.

Actions organisationnelles :

- séparation/isolement des activités à risque ;
- rédaction de procédures d'utilisation des produits ;
- formation et information des salariés sur les dangers et les mesures de prévention ;
- respect de règles d'hygiène strictes (lavage des mains, vêtements, consommation d'aliments...).

### B. - Conditions climatiques extrêmes

L'ensemble des salariés des ports de plaisance travaille, pour partie à l'extérieur.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire les risques liés au travail à l'extérieur.

Actions techniques :

- aménager des aires de repos climatisées et abritées, des zones d'ombre ou des aires de repos chauffées ;
- fournir des équipements de travail adaptés aux conditions climatiques ;
- fournir une source d'eau potable froide ou réfrigérée ;
- mécaniser les tâches pour réduire la production de chaleur métabolique.

Actions organisationnelles :

- rotation des tâches ;
- travailler de préférence à certaines heures et organiser les tâches pour limiter le travail physique.

### C. - Exposition au bruit

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les zones de manutention, l'entretien des espaces verts, le travail en atelier.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels ainsi que différentes actions pour réduire les risques liés au bruit.

Actions techniques :

- agir sur la source du bruit (machine ou équipement bruyant) : silencieux d'air comprimé - renouvellement de l'équipement - paroi d'un local ;
- protecteurs auditifs individuels.

Actions organisationnelles :

- alterner tâches bruyantes et non bruyantes ;
- éloigner ou déplacer des postes bruyants.

### D. - Milieu hyperbare

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les plongées où le travail est réalisé dans un milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires techniques ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, la tâche précitée et disposant des certificats de qualification nécessaires à l'exercice de cette activité.

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

### E. - Rythmes de travail

#### E.1. - Travail de nuit

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les travailleurs de nuit au regard de l'article L. 3122-29 du code du travail.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre des facilités d'accès pour la reconversion et le passage à un travail de jour pour les travailleurs

de nuit.

## E.2. - Travail en équipes successives alternantes

« Tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines. »

Ce travail posté peut être mis en place dans les entreprises de la branche des ports de plaisance. Il concerne alors tout salarié travaillant selon cette organisation temporelle de travail.

Actions organisationnelles :

- être vigilant sur les heures de prise de poste pour limiter les effets négatifs sur le sommeil et sur la vie sociale ;
- déterminer des rythmes de rotation et privilégier le sens de rotation « naturel » ;
- prévoir des délais de prévenance pour les rythmes d'alternance ;
- favoriser les évolutions de carrière ;
- prévoir des indicateurs d'alerte pour les personnels exposés.

### Titre II Suivi de l'accord

En vigueur non étendu

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

## Accord du 20 septembre 2016 relatif aux frais de santé

| Signataires               |                                   |
|---------------------------|-----------------------------------|
| Organisations patronales  | FFPP                              |
| Organisations de salariés | FGTE CFDT<br>FGT CFTC<br>FEETS FO |

### Préambule

En vigueur étendu

Après avoir rappelé que :

La convention collective nationale des ports de plaisance a créé un régime de frais de santé pour répondre, autant qu'il est possible, aux attentes que nombre d'entreprises et de salariés ont exprimées sur l'amélioration de certains niveaux de prestations en matière de santé.

Les modifications législatives ont obligé les partenaires sociaux à étudier de nouveau les articles concernés afin de les mettre en conformité avec les nouvelles dispositions.

### Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet la définition des garanties collectives et obligatoires de remboursement complémentaire de frais de santé dont bénéficient les salariés définis à l'article 46 de la convention collective et d'organiser les modalités de leur financement.

Les entreprises doivent respecter l'intégralité des dispositions instaurées par le présent accord. En application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, il est expressément stipulé « qu'aucun système de garanties ne peut avoir pour conséquence de déroger aux dispositions du présent accord de manière moins favorable aux salariés. »

### Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

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

### Couverture conventionnelle obligatoire

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur habilité en vue de procurer aux salariés bénéficiaires les prestations d'assurance définies à l'article 46.

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

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

### Bénéficiaires

Article 4

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions des alinéas ci-dessous, bénéficie obligatoirement des garanties, l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 2 du présent accord, *et ayant au moins 12 mois civils entiers d'emploi dans une même entreprise* (1).

Les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur, accompagnée des pièces justifiant du fait qu'ils sont couverts par ailleurs, lorsque cette condition supplémentaire est requise.

Ces possibilités de dispense concernent les situations limitativement énumérées ci-après :

- le salarié qui bénéficie par ailleurs d'une couverture collective même en qualité d'ayant droit ;
- les salariés en contrat à durée déterminée de 1 an ;
- les salariés à temps partiel dont la cotisation équivaut à au moins 10 % du salaire ;
- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C).

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

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

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

### Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Pour les salariés bénéficiaires, comme définis à l'article 4, les garanties prennent effet, selon le cas, à :

- la date d'embauche ;
- la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier d'une dispense d'affiliation, le cas échéant.

### Garanties

#### Article 6

En vigueur étendu

Le régime de remboursement des frais de santé permet d'accorder aux salariés le remboursement des frais de santé en complément des prestations de la Sécurité Sociale dans le cadre collectif obligatoire.

Ces garanties doivent être conformes au panier de soins défini par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 modifié par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014.

### Périodes de suspension du contrat de travail

#### Article 7

En vigueur étendu

Sauf lorsque ces périodes donnent lieu au maintien de rémunération par l'employeur ou indemnisation de la sécurité sociale, les garanties du salarié sont suspendues lorsque son contrat de travail est suspendu, notamment à l'occasion :

- d'un congé sabbatique visé à l'article L. 3142-91 du code du travail ;
- d'un congé pour création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78 du code du travail ;
- d'un congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- de tout congé sans solde légal du salarié visé par le code du travail.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé. Toutefois, le contrat des garanties collectives souscrit par l'entreprise devra prévoir la faculté pour les salariés en période de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de la garantie, d'obtenir le maintien de la garantie, moyennant le paiement intégral de la cotisation prévue pour l'ensemble des salariés.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra expressément rappeler cette faculté et ses conditions de mise en œuvre.

Le salarié devra formuler sa demande au plus tard 1 mois après le début du congé non rémunéré.

### Cessation des garanties

#### Article 8

En vigueur étendu

L'obligation de couverture des employeurs cesse pour chaque salarié :

- en cas de cessation du contrat de travail, notamment en cas de départ à la retraite (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, sans préjudice du bénéfice de la portabilité de ses garanties frais de santé en cas de chômage et du maintien à titre individuel de ses garanties ;
- en cas de décès du salarié ;

- en cas de dénonciation du présent accord collectif à l'issue de la période de survie de l'accord dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail (s'agissant des niveaux de prestations définis au présent accord) (1).

L'obligation de couverture des employeurs cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions ci-après relatives à la portabilité des garanties ainsi qu'au maintien à titre individuel des garanties.

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

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

### Portabilité des garanties conventionnelles obligatoires de frais de santé

#### Article 9

En vigueur étendu

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés relevant du présent accord bénéficient d'un régime de portabilité des droits dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

La durée du maintien des garanties est portée au double de celle prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 12 mois.

Les garanties conventionnelles étant dues au salarié jusqu'au terme du mois civil au cours duquel son contrat de travail est rompu ou prend fin, le maintien des garanties au titre de la portabilité prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de rupture ou de fin du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra décrire précisément les dispositifs de maintien des garanties dont bénéficie le salarié.

### Paiement des cotisations

#### Article 10

En vigueur étendu

La répartition des cotisations sera faite dans chaque port de plaisance selon ses règles propres sans que la part salariale excède 50 % du montant total des cotisations.

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

## Accord du 8 juin 2017 relatif au cadre sur la pénibilité

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | FFPP   |
| Organisations de salariés | FGTE CFTD<br>FNPD CGT<br>FGT CFTC<br>FNCTT CFE-CGC<br>FEETS FO |

### Préambule

La pénibilité est entendue, au regard de la loi et du présent accord, comme l'exposition dans le cadre du travail accompli, à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, lorsque cette exposition est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Les situations de pénibilité doivent par conséquent faire l'objet de mesures particulières de prévention, de manière à préserver la santé et l'espérance de vie des travailleurs et à réduire le risque d'atteinte à l'organisme.

Il a été conclu le présent accord en faveur de la prévention de la pénibilité dans l'entreprise, conformément à l'obligation faite par l'article L. 4163-2 du code du travail.

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent œuvrer dans le sens d'une réduction de la pénibilité au travail, dont ils soulignent l'enjeu.

Les signataires conviennent de la nécessité de porter une attention particulière à la pénibilité dans les emplois de la branche.

Les parties reconnaissent, que le présent accord constitue un socle de référence pour chaque entreprise dans le domaine de la prévention de la pénibilité, et affirment leur volonté et leur engagement de travailler sur la réparation.

En conséquence, à travers cet accord, la branche :

- engage une approche globale d'identification et de prévention des facteurs physiques d'usure prématurée au travail ;
- engage une véritable politique de prévention au sein de chaque entreprise ;
- s'engage à ouvrir des négociations avec les partenaires sociaux sur la réparation même si la loi ne prévoit pas de mesures obligatoires.

Cette négociation se tient en application de l'article L. 2241-4 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés sont les acteurs du développement des entreprises de la branche.

Une politique de préservation de la santé au travail constitue un facteur de développement, tant du bien-être individuel et collectif que de la performance et de la compétitivité des entreprises.

Dans ce cadre, le présent accord affiche la volonté d'impulser une politique de branche mettant la santé au travail au cœur du développement des entreprises en adoptant une démarche collective, offensive et progressive d'identification et de prévention des facteurs physiques d'usure au travail.

Chaque salarié est également acteur de la prévention et doit veiller en permanence à utiliser les moyens de prévention tant collectifs qu'individuels mis à sa disposition et à respecter les consignes de travail correspondantes.

#### Obligation des entreprises en matière de pénibilité

La branche rappelle que chaque entreprise est tenue, en application de la loi :

- d'identifier les postes de travail de l'entreprise susceptibles d'exposer des salariés à des risques de pénibilité au regard du présent accord ;
- d'inscrire, en annexe du document unique, les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles ainsi que le pourcentage de postes soumis au risque de pénibilité ;
- d'élaborer et de transmettre, à chaque salarié concerné, une déclaration dématérialisée au terme de chaque année civile et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.
- *négocier un accord ou élaborer un plan d'action de prévention de la pénibilité si l'entreprise compte plus de 50 salariés et que plus de 50 % sont exposés aux situations de pénibilité.* (1)

Ces dispositions ne se substituent pas aux obligations relatives à l'évaluation et à la prévention de l'ensemble des risques professionnels. Elles prolongent et complètent ces règles sans qu'une hiérarchie ne puisse s'établir entre eux.

(1) Le 4e tiret du paragraphe du règlement relatif à l'obligation des entreprises en matière de pénibilité est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 4163-1 du code du travail. (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

### **Titre Ier Facteurs de pénibilité au regard des facteurs de risque retenus par la loi**

En vigueur étendu

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

#### **1. Pénibilité liée à des contraintes physiques marquées**

En vigueur étendu

##### **A. - Manutention manuelle de charges**

La manutention manuelle de charges correspond à toute activité nécessitant de recourir à la force humaine pour soulever, abaisser, transporter, déplacer ou retenir un objet ou une personne de quelque façon que ce soit. Réglementairement, on entend par manutention manuelle « toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs. » (art. R. 4541-2 du code du travail).

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires 2e échelon ayant une activité de manutentionnaire ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une tâche de manutentionnaire.

##### **B. - Postures pénibles**

Les « postures pénibles définies comme position forcée des articulations » sont principalement celles qui comportent des angles extrêmes des articulations (ex : le bras au-dessus de la ligne des épaules est une posture extrême pour l'épaule). Cependant, le maintien de position(s) articulaire(s) durant de longues périodes génère des contraintes physiques locales (posture des bras sans appui, maintien prolongé d'une posture accroupie ou le dos penché en avant...) et globales (station statique prolongée).

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les remorquages et les services de rade, l'aide aux manutentions, les manutentions manuelles, le petit entretien général sur les bâtiments et les ouvrages, le matériel portuaire, les bateaux ou l'entretien des sanitaires.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents portuaires 1er, 2e et 3e échelons ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

##### **C. - Vibrations mécaniques**

Les vibrations transmises au système main-bras par des machines portatives, rotatives ou percutantes (meuleuses, tronçonneuses, marteaux-piqueurs...), guidées à la main (plaques vibrantes...) ou par des pièces travaillées tenues à la main.

Les vibrations transmises à l'ensemble du corps par les machines mobiles (chariots (tables vibrantes...)) et certaines machines industrielles fixes (tables vibrantes...).

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les remorquages, les manutentions, l'utilisation de machines à vibrations.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires 1er, 2e et 3e échelons ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

#### **2. Pénibilité liée à un environnement physique agressif**

En vigueur étendu

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

Sont visés ici certaines substances ou produits, en l'état ou au sein d'un mélange, qui, en raison de leurs effets observés sur la santé de l'homme ou de l'animal, sont qualifiés d'ACD à l'article R. 4412-3 du code du travail. Ceux-ci comprennent notamment les agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) définis à l'article R. 4412-60 du code du travail.

Les agents chimiques peuvent être émis au cours de certains travaux de soudures, stratification, menuiserie (poussières, fumées, vapeurs...) ou être générés par certaines activités comme l'avitaillement (fumées d'essence).

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents de nettoyage et les agents portuaires 1er, 2e et 3e échelons ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

#### B. - Conditions climatiques extrêmes

L'ensemble des salariés des ports de plaisance travaillent, pour partie à l'extérieur.

#### C. - Exposition au bruit

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les zones de manutention, l'entretien des espaces verts, le travail en atelier.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents d'entretien, les agents portuaires 1er, 2e et 3e échelons ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, une des tâches précitées.

#### D. - Milieu hyperbare

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les plongées où le travail est réalisé dans un milieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique.

Les niveaux d'emplois concernés dans la branche des ports de plaisance sont les agents portuaires 3e échelon ainsi que les agents de maîtrise techniques ou les cadres exerçant, à titre occasionnel, la tâche précitée et disposant des certificats de qualification nécessaires à l'exercice de cette activité.

### 3. Rythmes de travail

En vigueur étendu

#### A. - Travail de nuit

Les tâches concernées dans la branche des ports de plaisance sont les travailleurs de nuit au regard de l'article L. 3122-29 du code du travail.

#### B. - Travail en équipes successives alternantes

« Tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines. »

Ce travail posté peut être mis en place dans les entreprises de la branche des ports de plaisance. Il concerne alors tout salarié travaillant selon cette organisation temporelle de travail.

## Titre II Mesures et actions de prévention

En vigueur étendu

L'article D. 4163-3 du code du travail impose à l'accord de traiter :

- d'une part, au moins l'un des thèmes suivants :
- la réduction des polyexpositions aux facteurs de risques définis à l'article D. 4161-2 du code du travail ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- d'autre part, au moins deux des thèmes suivants :
- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications ;
- l'aménagement des fins de carrière ;
- le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques mentionnés à l'article D. 4161-2 du code du travail.

À chacun de ces domaines d'action doit être associé un objectif chiffré, mesuré au moyen d'indicateurs.

### 1. Aménagement et adaptation des postes de travail

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié à la manutention manuelle :

- modifier le processus qui induit la manutention manuelle ;
- automatiser complètement ou mécaniser avec des aides à la manutention ;
- aménager l'environnement.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux postures pénibles.

On considère qu'un lieu de travail est bien organisé si le travailleur a la possibilité de choisir diverses positions et d'en changer fréquemment. L'organisation de l'espace est également importante pour pouvoir se déplacer et changer de position :

- hauteur des postes de travail ;
- organisation spatiale de la situation de travail pour éviter tout mouvement de torsion, flexion ou extension (manettes de commande).

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux vibrations mécaniques :

- réduire les contraintes de temps ;
- agir sur les collectifs de travail (alternance des tâches).

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire les risques liés au travail à l'extérieur :

- aménager des aires de repos climatisées et abritées, des zones d'ombre ou des aires de repos chauffées ;
- fournir des équipements de travail adaptés aux conditions climatiques ;
- source d'eau potable froide ou réfrigérée ;
- mécaniser les tâches pour réduire la production de chaleur métabolique.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels ainsi que différentes actions pour réduire les risques liés au bruit :

- agir sur la source du bruit (machine ou équipement bruyant) : silencieux d'air comprimé - renouvellement de l'équipement - paroi d'un local ;

- protecteurs auditifs individuels.

## 2. Amélioration des conditions de travail

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié à la manutention manuelle :

- réduire les contraintes de temps ;
- agir sur les collectifs de travail (organisation - temps accordé par manutention - pauses - varier les tâches).

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux postures pénibles.

Le maintien d'une position assise ou debout pendant l'exécution d'une tâche est source de fatigue ou d'inconfort :

- envisager l'alternance des activités à forte et faible contrainte et les rotations de poste ;
- introduire des pauses et des temps de récupération

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire le risque lié aux agents chimiques :

- séparation/isolement des activités à risque ;
- rédaction de procédures d'utilisation des produits ;
- respect de règles d'hygiène strictes (lavage des mains, vêtements, consommation d'aliments...).

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et différentes actions pour réduire les risques liés au travail à l'extérieur :

- rotation des tâches ;
- travailler de préférence à certaines heures et organiser les tâches pour limiter le travail physique.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre différents équipements collectifs et individuels ainsi que différentes actions pour réduire les risques liés au bruit :

- alterner tâches bruyantes et non bruyantes ;
- éloigner ou déplacer des postes bruyants.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre des facilités d'accès pour le passage à un travail de jour pour les travailleurs de nuit :

- être vigilant sur les heures de prise de poste pour limiter les effets négatifs sur le sommeil et sur la vie sociale ;
- déterminer des rythmes de rotation et privilégier le sens de rotation « naturel » ;
- prévoir des délais de prévenance pour les rythmes d'alternance ;
- prévoir des indicateurs d'alerte pour les personnels exposés.

## 3. Développement des compétences et des qualifications

En vigueur étendu

Pour l'ensemble des personnels exposés à des facteurs de pénibilité tout en étant en dessous des seuils déterminés légalement, les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre :

- une information des salariés sur les dangers et les mesures de prévention par la voie de la diffusion du document unique de prévention des risques, de réunions de sensibilisation dans les domaines de la sécurité ou de tout autre moyen de transmission de ces informations ;
- un plan de formation prenant en compte la diminution de ces facteurs de risques et l'information à chaque salarié que celui-ci peut utiliser les points acquis dans le cadre de la pénibilité pour bénéficier d'actions de formation.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre des facilités d'accès pour favoriser les évolutions de carrière, les reconversions et le passage à un travail de jour pour les travailleurs de nuit.

## Titre III Suivi de l'accord

En vigueur étendu

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

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

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | FFPP   |
| Organisations de salariés | FGTE CFDT<br>FNPD CGT<br>FGT CFTC<br>FNCTT CGC<br>FEETS FO |

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions relatives à la nomenclature et classification des emplois de la convention collective des ports de plaisance, à savoir :

- l'avenant n° 29 du 27 février 1997 ;
- l'annexe I et l'annexe II créées par l'avenant n° 39 du 11 juillet 2001 ;
- l'avenant n° 49 du 24 avril 2003 ;
- l'avenant n° 63 du 4 mai 2006 ;
- l'avenant n° 68 du 14 septembre 2007 ;
- l'avenant n° 75 du 9 décembre 2009.

## Généralités

### Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Critères classants**

#### Article 2

En vigueur étendu

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

Grâce à cet outil l'entreprise peut :

- classer les nouveaux salariés en fonction de leur expérience et de leurs compétences ;
- analyser de façon objective les compétences présentes dans l'entreprise et faire progresser les collaborateurs.

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

1. La mission et les activités principales qui permettent de mettre en évidence la finalité de l'emploi et ce que fait concrètement le salarié pour accomplir cette mission.
2. Les diplômes nécessaires à titre indicatif à l'exercice de cette mission ou l'équivalent en expérience professionnelle.
3. Les qualifications ou l'expérience professionnelle.
4. Les savoir-faire requis.

La branche considère que le savoir-être est commun à l'ensemble des postes de la branche :

- rigueur et organisation ;
- sens du relationnel et de l'écoute ;
- amabilité ;
- réactivité ;
- adaptabilité ;
- discrétion ;
- esprit d'équipe ;
- capacité à gérer les situations de stress et de conflit ;
- responsabilité ;
- technicité.

### **Famille professionnelle et métiers repères**

#### Article 3

En vigueur étendu

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

La branche est organisée en deux familles :

- technique ;
- administrative.

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

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

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

La branche professionnelle a défini sept métiers repères :

1. Accueil - Gestion du plan d'eau ;
2. Surveillance du plan d'eau et des ouvrages portuaires : agent jour/nuit ;
3. Manutention ;
4. Maintenance et entretien ;
5. Administratif - Ressources humaines ;
6. Informatique - Communication et animation ;
7. Sécurité et environnement.

### **Catégories professionnelles et échelons**



## Article 4

En vigueur étendu

La branche professionnelle a défini trois catégories professionnelles :

- employés ;
- agents de maîtrise ;
- cadres.

Elle a aussi défini des échelons :

1. Premier échelon : agent en formation interne pour l'acquisition des connaissances et compétences de base propres aux activités qui lui sont confiées.
2. Deuxième échelon : agent ayant acquis les connaissances et compétences fondamentales propres aux activités qui lui sont confiées.
3. Troisième échelon : agent ayant une maîtrise totale de toutes les tâches propres aux activités qui lui sont confiées, en totale autonomie. Il est capable de superviser les tâches confiées à plusieurs agents.
4. Quatrième échelon : agent ayant une maîtrise totale de toutes les tâches propres aux activités qui lui sont confiées et possédant une polyvalence entre les différents métiers repères, référent pour son expérience professionnelle et/ou ayant une fonction de tuteur.

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

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

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

### Organisation de la grille indiciaire

#### Article 5

En vigueur étendu

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

Activité principale

Ensemble de tâches récurrentes et indissociables.

Diplôme

Niveaux de formation tels qu'ils sont définis par l'éducation nationale :

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

Qualifications et expériences

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

Savoir-faire

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

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

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

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

### Grille indiciaire

#### Article 6

En vigueur étendu

6.1. Employés techniques et administratifs

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

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

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

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

| Poste - activités principales   | Diplôme   | Qualification et expérience   | Savoir-faire   | Coefficient   |
|---|---|---|--|---|
| <b>Agent administratif d'accueil</b><br>Accueil physique et radiotéléphonique (VHF)<br>Accueil physique : Accueil - identification - renseignement et orientation<br>Accueil téléphonique : réception - acheminement et orientation<br>Gestion administrative du plan d'eau<br>Traitement des relevés<br>Édition des contrats et des avenants<br>Enregistrement de la liste d'attente<br>Prise des rendez-vous<br>Encaissement et gestion des caisses<br>Contrôle des accès<br>Appui logistique et technique au montage d'animations et d'événementiels | Niveau IV Ou expérience équivalente CQP TOIC/TOEFL Formation aux premiers secours | Connaissance des règles et consignes de sécurité du port<br>Connaissance des logiciels de bureautique et de gestion du port<br>Connaissance en langue étrangère<br>Connaissance des techniques d'accueil et des techniques de communication<br>Connaissance de l'organisation et du fonctionnement du port<br>Connaissance de la mise en œuvre des moyens antipollution<br>Connaissance des différents produits et contrats | Accueillir, informer et conseiller les usagers<br>Maîtriser les outils informatiques<br>Maîtriser les outils de gestion et d'accueil<br>Prendre des messages et les restituer<br>Évaluer et hiérarchiser les besoins<br>Maîtriser l'expression orale<br>Utiliser les matériels et équipements de lutte contre la pollution | 1 <sup>er</sup> éch. : 170-175<br>2 <sup>e</sup> éch. : 182-187<br>3 <sup>e</sup> éch. : 200-205<br>4 <sup>e</sup> éch. : 215-220 |

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

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

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

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

#### 6.1.3 Métier repère : Manutention

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

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

#### 6.1.4. Métier repère : Maintenance - Entretien

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

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

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

6.1.5. Métier repère : Administratif - Ressource humaine

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

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

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

6.2. Agents de maîtrise

6.2.1. Métier repère : Administratif - Ressources humaines

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

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

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

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

| Poste - activités principales  | Diplôme  | Qualification et expérience  | Savoir-faire   | Coefficient  |
|--|--|--|--|--|
| <b>Maître de port adjoint (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> échelons), maître de port (3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> échelons) chargé de la gestion du plan d'eau</b><br>Toutes les missions des agents de port 4 <sup>e</sup> échelon<br>Organisation de l'accueil des bateaux<br>Gestion des mouvements de bateaux et des attributions des emplacements<br>Surveillance et conservation des installations portuaires<br>Surveillance des plans d'eau<br>Contrôle et détection des éventuels dysfonctionnements et transmission des consignes<br>Surveillance des pollutions et de la sécurité<br>Organisation des opérations de secours en cas de sinistre<br>Mise en application des règlements de police<br>Planification du travail journalier des agents | CQP<br>Niveau III<br>Ou expérience équivalente<br>TOIC/TOEFL<br>Habilitation électrique<br>CACES | Connaissance de la météo<br>Connaissance du nautisme<br>Langue étrangère<br>Connaissance du pilotage d'un bateau et des engins spéciaux<br>Maîtrise de l'utilisation des logiciels informatiques | Savoir-être rigoureux et autonome<br>Être disponible<br>Savoir prendre des initiatives<br>Travailler en équipes<br>Être apte à gérer des conflits<br>Anticiper les besoins | 1 <sup>er</sup> éch. : 225-235<br>2 <sup>e</sup> : 245-255<br>3 <sup>e</sup> : 265-275<br>4 <sup>e</sup> : 285-295 |

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

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

6.2.4. Métier repère : Maintenance - Entretien

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

6.2.5. Métier repère : Manutention

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

|   |   |  |   |   |
|---|---|--|---|---|
| <p><b>Maître de port adjoint (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> échelons), maître de port (3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> échelons) chargé de la manutention</b><br/> Planification des moyens techniques et humains nécessaires à la réalisation des opérations de manutentions<br/> Validation quotidienne des plannings de manutention<br/> Organisation de l'occupation des zones de stationnement à terre des bateaux, des remorques, des camions de transport, des bers<br/> Maintenance de tous les équipements techniques nécessaires à la manutention et contrôle de la sécurité<br/> Participation à l'amélioration des règles de sécurité<br/> Gestion administrative du service<br/> Relation avec les professionnels du nautisme et les plaisanciers</p> | <p>CQP<br/> Niveau III<br/> Ou expérience équivalente<br/> Habilitation électrique CACES<br/> Autorisation de conduite TOIC/TOEFL</p> | <p>Connaissance du pilotage d'un bateau<br/> Connaissances techniques dans les domaines des engins de manutentions<br/> Connaissance des règles de sécurité<br/> Langue étrangère<br/> Maîtrise de l'utilisation des logiciels informatiques</p> | <p>Savoir-être rigoureux et autonome<br/> Être disponible<br/> Savoir prendre des initiatives<br/> Travailler en équipes<br/> Être apte à gérer des conflits<br/> Anticiper les besoins</p> | <p>1<sup>er</sup> éch. : 225-235<br/> 2<sup>e</sup> : 245-255<br/> 3<sup>e</sup> : 265-275<br/> 4<sup>e</sup> : 285-295</p> |
|---|---|--|---|---|

6.2.6. Métier repère : Informatique - Communication - Animation

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

6.2.7. Métier repère : Sécurité - Environnement

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

6.3. Cadres

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

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

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

### 6.3.2. Directeur de port

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

### 6.3.3. Directeur général de port

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

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

#### Délai de mise en œuvre de l'avenant

Article 7

En vigueur étendu

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

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

### Accord-cadre du 6 décembre 2017 relatif au travail saisonnier

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | FFPP,   |
| Organisations de salariés | FGTE CFDT ;<br>FNPD CGT ;<br>FGT CFTC ;<br>FNCTT CFE-CGC ;<br>FEETS FO, |

#### Préambule

En vigueur étendu

Au regard des articles L. 1242-2,3°, et L. 1251-6,3°, du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour des emplois saisonniers dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs.

Cette variation d'effectifs est indépendante de la volonté de l'employeur.

Au regard de cette définition, la branche des ports de plaisance emploie, à titre régulier, tous les ans, des contrats saisonniers.

En conséquence, les parties signataires ont décidé de négocier un accord collectif afin d'encadrer ce contrat de travail à durée déterminée et de garantir le droit des travailleurs saisonniers.

Cet accord est d'application directe dans l'ensemble des entreprises de la branche quels que soient leurs effectifs.

#### Contrat de travail

Article 1er

En vigueur étendu

Comme pour tout salarié, l'entreprise devra procéder à l'établissement du contrat de travail mentionnant toutes les clauses obligatoires ainsi qu'à toutes les formalités liées à l'embauche (déclaration préalable auprès de l'Urssaf compétent, registre du personnel, médecine du travail...).

Le contrat de travail devra comporter la durée de la saison.

Il devra également préciser l'objet du contrat (saison).

Le salarié saisonnier bénéficie des mêmes droits et obligations que tout salarié lié par un contrat de travail.

#### Priorité d'emploi

Article 2

En vigueur étendu

L'employeur qui a embauché un salarié en contrat saisonnier se voit dans l'obligation de motiver un éventuel refus d'embauche pour un emploi de même nature pour la saison de l'année suivante dès lors que ce salarié postule à cet emploi.

La notification de ce refus devra préciser les motifs de celui-ci.

Le salarié devra en être informé dans le mois suivant sa demande.

Cette procédure est identique dès lors qu'un emploi de même nature en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée se libère dans l'entreprise.

Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées de contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées.

Cette ancienneté devra également être prise en compte pour l'établissement du coefficient dans le cadre d'une embauche en contrat à durée indéterminée.



## Accès à la formation

### Article 3

En vigueur étendu

Les personnes employées en contrat saisonnier bénéficient des mêmes facilités d'accès et des mêmes droits à la formation que tout salarié de l'entreprise.

Un contrat à durée déterminée peut être conclu pendant l'intersaison afin de permettre au salarié de participer à une action de formation prévue au plan de formation de l'entreprise.

### Bilan

### Article 4

En vigueur étendu

Le bilan de l'exécution de cet accord sera fait chaque année par les signataires du présent accord.

### Durée

### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

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

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | FFPP,   |
| Organisations de salariés | CGT ;<br>CFDT ;<br>FO ;<br>CFTC ;<br>CFE-CGC, |

En vigueur non étendu

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

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

### Détermination des thèmes de négociation au sein de la branche et périodicité

#### Article 1er

En vigueur non étendu

#### 1.1. Salaires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'employeur peut s'acquitter de son obligation de diverses façons :

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

Ainsi, les entreprises de la branche des ports de plaisance peuvent mettre en œuvre différents programmes d'actions - étant entendu que certaines fonctions peuvent nécessiter des conditions d'aptitude particulière :

- l'embauche de personnes reconnues handicapées et leur accompagnement pour une meilleure insertion professionnelle ;
- le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés ;
- le soutien favorisant la formation professionnelle des handicapés.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 1.7. Institution d'un ou plusieurs PEI ou PERCOI

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

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

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

### **Sécurisation des dispositions édictées dans la convention collective nationale des ports de plaisance**

#### Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Les partenaires sociaux réaffirment le caractère obligatoire des dispositions édictées dans la convention collective des ports de plaisance sur :

- les garanties collectives complémentaires (articles 46 à 48) :

-- article 46 - Prévoyance ;

-- article 47 - Indemnisation de la maladie ;

-- article 48 - Retraite complémentaire,

- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (art. 10 - Période d'essai).

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

#### **Dispositions relatives au contrat à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire**

#### Article 3

En vigueur non étendu

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

Les différents cas de recours aux contrats à durée déterminée dans les entreprises relevant de la convention collective des ports de plaisance sont les suivants :

- remplacement pour toute absence ou suspension temporaire du contrat de travail sauf en cas de salarié gréviste ;

- remplacement pour passage provisoire à temps partiel ;

- remplacement d'un CDI quittant définitivement l'entreprise avant la suppression de son poste sous 24 mois ;

- relais après départ définitif d'un salarié sous CDI dans l'attente de l'arrivée d'un CDI pressenti ;

- travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

- exécution d'une tâche occasionnelle non durable ;

- autre accroissement temporaire d'activité.

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

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

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

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

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

Aussi il n'est pas possible, sauf exceptions, d'avoir recours sur le même poste de travail à un nouveau contrat à durée déterminée avec le même salarié ou un salarié différent avant l'expiration d'un délai correspondant :

- au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat initial (renouvellement inclus) est de 14 jours ou plus ;

- à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat (renouvellement inclus) est inférieure à 14 jours.

Ce délai de carence ne s'applique pas en cas de :

- nouvelle absence du salarié remplacé ;

- travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

- emplois saisonniers ;

- contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ;

- rupture anticipée du contrat du fait du salarié ;

- refus par le salarié du renouvellement de son contrat pour la durée du contrat non renouvelé.

#### **Dispositions relatives aux indemnités de rupture du contrat de travail en cas de licenciement**

#### Article 4

En vigueur non étendu

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

#### « Article 18

#### Indemnités de licenciement

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

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, et quelle que soit la nature du licenciement (personnel ou économique), les agents d'exécution et les agents de maîtrise des ports de plaisance ayant au moins 8 mois d'ancienneté percevront, conformément aux dispositions légales, une indemnité de

licenciement égale à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans inclus ;
- 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante au-delà de 10 ans.

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

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

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

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

### **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

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

#### **Durée de l'accord**

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

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

#### **Notification. - Dépôt et publicité**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives.

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

## **Avenant du 11 février 2020 relatif aux forfaits jours personnel d'encadrement**

| <b>Signataires</b>        |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | réunies en commission paritaire le 11 février 2020 à Paris, ont décidé ce qui suit sur l'accord relatif aux forfaits jours personnel d'encadrement relevant de la convention collective des ports de plaisance.<br>FFPP, |
| Organisations de salariés | CGT ;<br>CFDT ;<br>FO ;<br>CFE-CGC,  |

#### **Préambule**

En vigueur non étendu

Les conventions de forfait en jours sur l'année constituent une réponse adaptée aux cas des salariés cadres dont les fonctions rendent difficile le décompte du temps de travail dans les conditions de droit commun. Dérogatoires au droit commun, ces conventions sont réservées aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe à laquelle ils sont intégrés.

Ces conventions doivent être encadrées afin d'éviter certaines dérives que la jurisprudence n'a pas manqué de constater au cours de ces dernières années.

La volonté des partenaires sociaux signataires du présent accord est d'offrir un cadre adapté :

- d'une part aux exigences des entreprises et aux spécificités du service public et des services aux plaisanciers ;
- d'autre part aux missions et fonctions des salariés concernés qui doivent pouvoir les exécuter pleinement mais moyennant des garanties et des contreparties.

Le présent accord a pour objet de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés en forfait jours. Il prévoit des mécanismes de contrôle et de suivi permettant de garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition du travail dans le temps.

Il a vocation à se mettre en conformité avec la jurisprudence de la Cour de cassation.

L'article L. 2261-23-1 du code du travail impose comme préalable à l'extension d'un accord de branche des stipulations relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

L'objectif de protection de la santé et le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle justifient que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective sans distinction de leur effectif.

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

#### **Champ d'application et salariés concernés**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ports de plaisance.

Les salariés concernés sont ceux répondant aux exigences de l'article L. 3121-58 du code du travail, soit les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable.

#### **Définition de la convention de forfait**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

La convention de forfait est l'accord passé entre l'employeur et un salarié par lequel les 2 parties s'entendent pour déterminer un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitisée quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies.

La convention de forfait est obligatoirement écrite (un modèle de convention est annexé au présent accord). Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé.

Elle doit comporter :

- la mention de l'accord collectif d'entreprise relatif au forfait jours ;
- l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ;
- la nature des missions ;
- la période de référence du forfait ;
- le nombre de jours travaillés dans la période ;
- la rémunération contractuelle ;
- les modalités de contrôle de la charge de travail du salarié.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire, à la durée quotidienne maximale de travail et à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Cependant, le salarié doit organiser son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien continu de 11 heures entre 2 journées de travail et un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives.

Il est rappelé que ces durées minimales de repos n'ont pas pour objet de définir 1 journée habituelle de travail de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'employeur veillera à assurer le respect des temps de repos.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos et des temps de repos en général implique pour ce dernier un droit à la déconnexion des outils de communication à distance. Aussi l'employeur s'assurera de l'effectivité du droit à la déconnexion.

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les recours aux conventions de forfait jours, ainsi que sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

### **Droit à la déconnexion**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64-3 du code du travail de fixer les modalités selon lesquelles le salarié en forfait jours peut exercer son droit à la déconnexion.

Les modalités de ce droit à la déconnexion sont les suivantes :

- le salarié en forfait jours n'a pas l'obligation de lire ou répondre aux courriels et appels téléphoniques qui lui sont adressés en dehors des jours travaillés et des repos quotidiens et hebdomadaires.

Dans tous les cas, l'usage par le salarié en forfait jours de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des jours travaillés doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ ou l'importance du sujet en cause.

### **Nombre de jours travaillés**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le nombre de jours travaillés est fixé à 218 jours par an. À ce forfait, est incluse la journée de solidarité.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année et sous réserve de droits complets à congés payés, le nombre de jours travaillés s'effectue au prorata.

La convention individuelle de forfait en jours peut prévoir un temps de travail inférieur à la limite fixée ci-dessus.

L'employeur récapitulera chaque année le nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié en forfait jours. Ce décompte se fera sur la base de l'année civile.

Le plafond des jours travaillés sera établi de manière individuelle pour chaque salarié concerné, en tenant compte, le cas échéant, des congés d'ancienneté conventionnels.

### **Incidences des absences**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Les jours d'absence pour maladie sont pris en compte pour déterminer le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait. En conséquence, l'employeur réduit le nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait, en déduisant le nombre de jours d'absence pour maladie.

De manière générale, toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle sont déduites du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention de forfait. Ces congés et absences autorisées ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié. Ils sont indemnisés ou donnent lieu à une retenue sur salaire, suivant leur nature et leur origine.

### **Contrôle de la bonne application de la convention de forfait jours**

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Afin de garantir au salarié le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie privée, l'employeur ou son représentant assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

L'employeur, son représentant ou le salarié sous le contrôle et la responsabilité de l'employeur ou de son représentant établit, par tout moyen, tous les mois, un document de suivi individuel qui permet de faire apparaître : le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées.

La demi-journée s'entend comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après le déjeuner.

Le document de suivi mensuel permet également au salarié d'indiquer :

- s'il a respecté les dispositions légales et conventionnelles en matière de repos ;
- le cas échéant, toute difficulté liée à sa charge de travail et/ou à la répartition dans le temps de son travail et/ou à l'amplitude de ses journées de travail.

Il est contresigné et contrôlé par l'employeur.

Ces documents mensuels sont conservés par l'employeur et tenues, pendant 3 ans, à la disposition de l'inspection du travail.

Si l'employeur, son représentant ou le salarié constate des difficultés notamment liées à la charge de travail du salarié, à sa répartition dans le temps ou dans l'organisation du travail du salarié ou au respect des temps de repos, il peut organiser un entretien individuel avec le salarié.

Un compte rendu peut être établi à l'issue de ces entretiens. Il consigne les solutions et mesures envisagées.

Par ailleurs, un entretien individuel distinct de l'entretien annuel d'évaluation lorsqu'il existe, a lieu chaque année pour établir :

- le bilan de la charge de travail de la période écoulée ;

- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'amplitude des journées d'activité ;
- l'adéquation de sa rémunération avec sa charge de travail ;
- l'éventuel calendrier prévisionnel des jours de repos pour la prochaine période de référence.

Dans la mesure du possible, au cours de cet entretien individuel, l'employeur ou son représentant et le salarié examinent la charge de travail prévisible sur la période de référence à venir.

Le salarié peut aussi demander un entretien à tout moment pour prévenir ou remédier à des difficultés telles que surcharge de travail ou difficulté relative à la répartition et à l'organisation du travail.

#### **Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt**

##### **Article 7**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er janvier 2020.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires et est déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

##### **Révision**

##### **Article 8**

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 4 mois suivant la saisine.

##### **Suivi de l'accord**

##### **Article 9**

En vigueur non étendu

Les parties s'engagent à faire un bilan de l'accord en février 2021.

##### **Extension**

##### **Article 10**

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

### **Avenant du 11 février 2020 modifiant l'article 14.2 relatif à l'attribution de points personnels**

| <b>Signataires</b>        |                                     |
|---------------------------|-------------------------------------|
| Organisations patronales  | FFPP,                               |
| Organisations de salariés | CGT ;<br>CFDT ;<br>FO ;<br>CFE-CGC, |

En vigueur non étendu

Réunies en commission paritaire le 11 février 2020 à Paris, ont décidé ce qui suit sur l'accord d'interprétation article 14.2 relevant de la convention collective des ports de plaisance.

Le présent accord a pour objet de récrire l'article 14 de la convention collective des personnels des ports de plaisance relatif à l'attribution de points personnels. En effet il est constaté que cet article n'est pas interprété de manière identique dans toutes les entreprises de la branche.

Aussi les partenaires sociaux ont décidé de récrire ces dispositions dans le respect de l'esprit des rédacteurs.

En effet, il est rappelé que l'attribution de points d'indice supplémentaires permet de valoriser un salarié pour la qualité de sa prestation de travail dans le cadre de l'exécution des missions afférentes à son indice.

Cet accord est d'application directe dans toutes les entreprises de la branche indépendamment de leurs effectifs.

##### **Objet de l'accord**

##### **Article 1er**

En vigueur non étendu

L'article 14.2 « Attribution de points personnels » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes qui apportent des précisions sur les modalités d'attribution :

#### **« 2. L'attribution de points personnels**

Pour les salariés de chacune des catégories, il est dégagé un capital de points d'indice supplémentaires pouvant leur être attribués tout au long de leur carrière dans le port. Le total de ce capital individuel par catégorie est le suivant :

- 30 points pour les agents d'exécution ;
- 40 points pour les agents de maîtrise ;
- 50 points pour les cadres.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt**

##### **Article 2**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er janvier 2020.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires et est déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

### Révision

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 4 mois suivant la saisine.

### Extension

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

## Avenant n° 85 du 13 décembre 2012 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2013

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | La FFPP,   |
| Organisations de salariés | La CFDT ;<br>La CFTC ;<br>La CFE-CGC ;<br>La CGT ;<br>La FO, |

En vigueur étendu

Au 1er janvier 2013, le montant de la valeur du point, soit 9,249 €, sera augmenté de 1 % et deviendra 9,341 €.

Cette augmentation s'applique à compter du 1er janvier 2013.

Les parties conviennent de se revoir en octobre 2013, pour constater l'évolution des indices macro-économiques et en particulier l'inflation réelle sur les 12 derniers mois afin de procéder à un ajustement de la valeur du point.

Article unique

En vigueur étendu

En conséquence, la valeur du point d'indice à la date du 1er janvier 2013 est fixée à 9,341 €.

Fait à Paris, le 13 décembre 2012.

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

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | La FFPP,   |
| Organisations de salariés | La CFDT ;<br>La CFTC ;<br>La CFE-CGC ;<br>La CGT ;<br>La CGT-FO, |

En vigueur étendu

Il a été décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice.

Au 1er janvier 2014, le montant de la valeur du point, soit 9,341 €, sera augmenté de 0,6 % et deviendra 9,397 €.

Au 1er septembre 2014, le montant de la valeur du point, soit 9,397 €, sera augmenté de 0,6 % et deviendra 9,453 €.

Ces augmentations s'appliquent à compter du 1er janvier 2014.

Article unique

En vigueur étendu

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à :

- 9,397 € au 1er janvier 2014 ;

- 9,453 € au 1er septembre 2014.

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

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | La FFPP ;  |
| Organisations de salariés | La CFDT ;<br>La CGT-FO ;<br>La CFTC ;<br>La CFE-CGC, |

En vigueur étendu

Il a été décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :

- au 1er mars 2015, le montant de la valeur du point, soit 9,453 €, sera augmenté de 0,7 % et deviendra 9,519 €.

Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer la valeur du point d'indice avant le 1er juillet 2015.

Ces augmentations s'appliquent à compter du 1er mars 2015.

Article unique

En vigueur étendu

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 9,519 € au 1er mars 2015.

## Avenant du 10 décembre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | La FFPP,   |
| Organisations de salariés | La CGT ;<br>La CFTD ;<br>La CGT-FO ;<br>La CFTC ;<br>La CFE-CGC, |

En vigueur étendu

réunies en commission paritaire le 10 décembre 2015 à Paris, il a été décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :

- au 1er janvier 2016, le montant de la valeur du point, soit 9,519 €, sera augmenté de 0,8 % et deviendra 9,595 €.

Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer la valeur du point d'indice avant le 1er septembre 2016.

Cette augmentation s'applique à compter du 1er janvier 2016.

Article unique

En vigueur étendu

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 9,595 € au 1er janvier 2016.

## Avenant du 7 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2017

| Signataires               |                                   |
|---------------------------|-----------------------------------|
| Organisations patronales  | FFPP                              |
| Organisations de salariés | CFDT<br>CGT-FO<br>CFTC<br>CFE-CGC |

En vigueur étendu

réunies en commission paritaire le 7 décembre 2016 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :

- au 1er janvier 2017, le montant de la valeur du point, soit 9,595 €, sera augmenté de 0,6 % et deviendra 9,653 €.

Cette augmentation s'applique à compter du 1er janvier 2017.

Article unique

En vigueur étendu

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à :

- 9,653 € au 1er janvier 2017.

## Avenant du 6 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2018

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | FFPP,   |
| Organisations de salariés | FGTE CFTD ;<br>FNPD CGT ;<br>FGT CFTC ;<br>FNCTT CFE-CGC ;<br>FEETS FO, |

En vigueur étendu

Les présentes organisations syndicales et patronales réunies en commission paritaire le 6 décembre 2017 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice :

- au 1er janvier 2018, le montant de la valeur du point, soit 9,653 €, sera augmenté de 1 % et deviendra 9,749 €.

Les partenaires sociaux ont décidé d'arrondir cette valeur à 9,75 €.

Cette augmentation s'applique à compter du 1er janvier 2018.

Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer la valeur du point d'indice au mois de juin 2018.

Article unique

En vigueur étendu

En conséquence, la valeur du point d'indice est fixée à 9,75 € au 1er janvier 2018.

## Avenant du 22 janvier 2019 relatif à la prime exceptionnelle de 2018 et à la valeur du point pour 2019

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | FFPP,   |
| Organisations de salariés | FGTE CFTD ;<br>FNPD CGT ;<br>FGT CFTC ;<br>FNCTT CFE-CGC ;<br>FEETS FO, |

En vigueur non étendu

Les organisations réunies en commission paritaire le 22 janvier 2019 à Paris, ont décidé ce qui suit sur la revalorisation de la valeur du point et l'amélioration du pouvoir d'achat de l'ensemble du personnel, relevant de la convention collective des ports de plaisance.

Article unique

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Avenant du 28 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2020

| Signataires               |   |
|---------------------------|---|
| Organisations patronales  | FFPP,   |
| Organisations de salariés | CGT ;<br>CFDT ;<br>FO ;<br>CFTC ;<br>CFE-CGC, |

Article unique

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités)

| Signataires               |  |
|---------------------------|--|
| Organisations patronales  | CNPA ;<br>FNA ;<br>FNB ;<br>ENT voyage ;<br>ADF ;<br>UNIM ;<br>CAF ;<br>UTP ;<br>SAMERA ;<br>OTRE ;<br>TLF ;<br>UPF ;<br>FNTR ;<br>CNM ;<br>SETO ;<br>ASAV ;<br>GASPE ;<br>RATP ;<br>APERMA,   |
| Organisations de salariés | CGT ;<br>CFE-CGC ;<br>UNSA ;<br>UGICT CGT ;<br>UNSA spectacle ;<br>FGA CFDT ;<br>CNTPA CFDT ;<br>FEC FO ;<br>FGTE CFDT ;<br>FNPD CGT ;<br>FGMM CFDT ;<br>CGT FCS ;<br>CFTC métallurgie ;<br>CGT-FO métallurgie ;<br>FNST CGT ;<br>FO UNCP ;<br>FTM CGT ;<br>SNEPS CFE-CGC ;<br>CFE-CGC métallurgie ;<br>UNSA ferroviaire ;<br>FNSM CGT ;<br>SNRTC CFE-CGC ;<br>PSCN CFE-CGC ;<br>PSCN CFE-CGC ;<br>FAT UNSA ;<br>CFE-CGC marine, |

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail ;

Décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) et conviennent à cet effet de ce qui suit :

### Préambule

En vigueur non étendu

La mobilité des personnes et des biens est au cœur de tout projet de développement économique à l'échelle d'un bassin d'emploi, d'une région, d'un pays, comme au plan international.

Elle est vitale pour la société, tant au plan individuel que collectif : indispensable aussi bien pour l'accès à l'emploi et à la formation que pour les loisirs, le confort et l'approvisionnement des populations, elle est également un facteur essentiel de lien social.

Elle est nécessaire au fonctionnement du modèle économique et politique européen fondé sur la liberté de circulation des biens et des personnes.

La mobilité est aujourd'hui au cœur des transitions numériques et écologiques, par la nécessité d'optimiser les services de transport et les services associés



tels que agences de voyages, tour-opérateurs, organisateurs de transports (numérique, intelligence artificielle, véhicules autonomes...), d'en réduire l'impact environnemental (transports collectifs, motorisations décarbonées, covoiturage...) et d'en améliorer la fluidité, la régularité et la fréquence (intermodalité, ruptures de charges, complémentarité des modes de transports...).

Dans ce contexte, il apparaît opportun d'articuler les missions dévolues aux OPCO autour d'un organisme commun, fortement structuré par une logique interbranches en termes de proximité des métiers, d'emplois et de compétences : l'OPCO-M permettra la convergence de l'ensemble des acteurs vers une mobilité multimodale, durable, sûre et connectée.

Cette ambition, partagée lors des assises de la mobilité, doit se traduire dès à présent par la création d'un opérateur de compétences qui, dans le cadre de ses missions définies par la loi, soit capable à la fois :

- de développer les synergies des acteurs de la mobilité pour apporter aux branches professionnelles concernées l'appui technique qu'elles attendent ;
- d'assurer le financement et la promotion de l'alternance selon les politiques et niveaux de prise en charge définis par les branches ;
- d'assurer le financement du plan de développement des compétences des très petites et petites entreprises ;
- d'assurer un service de proximité dans l'ensemble du périmètre que l'OPCO-M a vocation à couvrir, notamment au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises.

## I. - Constitution de l'OPCO-M

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétence « Mobilités » est un OPCO à gouvernance paritaire, dénommé « OPCO-M ».

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, représentatives des professions de la mobilité décrites au préambule, décident de constituer cet OPCO.

Les membres fondateurs d'OPCO-M sont les organisations visées ci-dessus, ainsi que toute autre décidant de signer le présent accord au plus tard le 20 décembre 2018.

Les membres adhérents sont les organisations des branches entrant après cette date dans son périmètre, dans les conditions prévues par les statuts.

Ses instances sont les suivantes :

- un conseil des métiers institué pour chacune des branches qui le composent ;
- une assemblée générale ;
- un conseil d'administration ;
- un bureau ;
- des commissions permanentes ;
- une section particulière « Travailleurs indépendants » (SPTI).

Le champ couvert par OPCO-M est le territoire métropolitain. Toutefois OPCO-M peut intervenir dans les départements, régions d'outre-mer et territoires ultramarins à la demande des organisations représentatives concernées, lorsque le champ géographique de la convention collective couvrant les salariés excède le territoire métropolitain.

## II. - Organes de gouvernance

En vigueur non étendu

### II - 1. Conseils des métiers

Les branches définissent souverainement la politique qu'elles entendent suivre en matière de formation professionnelle.

Au sein d'OPCO-M, cette politique est mise en œuvre par un conseil des métiers dont chaque branche se dote afin de décliner les décisions prises par sa commission paritaire nationale de l'emploi ou sa commission paritaire de branche.

Les règles relatives au mandat des conseillers, ainsi que les attributions et le fonctionnement des conseils des métiers, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

#### II - 1.1. Conseil des métiers propre à une branche

Le conseil des métiers est paritaire. Dans ce cadre paritaire, il se compose au plus de 10 conseillers patronaux désignés par la ou les organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche, et de 10 conseillers salariés désignés par la ou les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le mandat de conseiller est compatible avec celui d'administrateur.

Le nombre et la répartition des sièges de conseiller entre les organisations représentatives au sein de chaque collège sont fixés par la commission paritaire de la branche concernée, et notifiés par celle-ci à l'OPCO-M. À défaut de notification avant l'assemblée générale constitutive, l'OPCO-M procède comme indiqué aux 2e et 3e alinéas du II-3.2.

Le caractère représentatif des organisations professionnelles et syndicales de salariés au sein de chaque branche est apprécié par rapport à la dernière mesure de représentativité effectuée par le ministère du travail.

Le mandat des conseillers est calé sur le cycle quadriennal de représentativité. Au début de chaque nouveau cycle, il est procédé comme indiqué au 5e alinéa pour déterminer quelles sont les organisations représentatives et comment les sièges de conseillers sont répartis entre elles.

Le conseil des métiers élit dans un vote par collège un président au sein du collège patronal, et un vice-président au sein du collège des salariés, ces deux fonctions étant permutées tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire. Toutefois la décision paritaire de branche visée au 3e alinéa peut prévoir que le président et le vice-président soient élus par un vote commun aux deux collèges.

Chaque conseil des métiers peut créer des commissions ou groupes de travail pour l'examen des questions propres aux diverses activités professionnelles existant au sein de la branche.

#### II - 1.2. Conseil des métiers partagé par plusieurs branches

Plusieurs branches peuvent décider de partager un même conseil des métiers, par un accord conclu dans les mêmes termes au sein de chacune des commissions paritaires des branches concernées. Pour être valide, cet accord doit être signé selon les règles s'appliquant aux accords de branche.

L'accord détermine obligatoirement le nombre et la répartition des 10 sièges de conseiller que les organisations représentatives des branches concernées se partagent au sein de chaque collège. Toutes les autres dispositions du II-1.1 sont applicables aux conseils des métiers constitués entre plusieurs branches.

L'organisation qui effectue le dépôt légal de cet accord le notifie en même temps à l'OPCO-M.

### II - 2. Assemblée générale

Une assemblée générale est réunie chaque année pour délibérer sur le rapport d'activité d'OPCO-M et donner *quitus* au conseil d'administration. Elle vote à la majorité simple exprimée en poids de votes.

Une assemblée générale extraordinaire peut être convoquée dans les conditions fixées par les statuts d'OPCO-M, pour modifier les statuts ou pour décider de la dissolution. Elle vote à la majorité de 2/3 exprimée en poids de votes.

Chaque organisation représentative dans une branche visée au I est représentée à l'assemblée générale par un délégué désigné par cette organisation.

Le poids du vote attribué à ce délégué est calculé, en premier lieu, en fonction du poids de la branche dont relève son organisation. Ce poids étant ensuite partagé en deux parties égales pour chacun des deux collèges, le délégué se voit attribuer un poids de vote personnel en fonction du poids de son

organisation au sein de la branche. Sans que ce poids de vote puisse être inférieur à une voix.

Cette double pondération est effectuée comme indiqué au III.

Les règles relatives aux attributions de l'assemblée générale, à son fonctionnement, et au mandat de ses délégués, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

## II - 3. Conseil d'administration

### II - 3.1. Attributions du conseil d'administration

Un conseil d'administration mutualise les ressources nécessaires à la réalisation des missions d'OPCO-M ainsi que celles dédiées aux actions communes portées par les conseils des métiers.

Ses pouvoirs sont notamment les suivants :

- il élit le président, le vice-président et les autres membres du bureau ;
- il veille à la coordination et à la mise en œuvre, le cas échéant, des actions communes d'OPCO-M menées dans une logique intersectorielle, notamment l'identification des problématiques communes en termes d'emplois, de qualifications et de certifications, la consolidation et la valorisation des travaux des observatoires, la coordination des actions de proximité territoriale, et l'élaboration d'une offre de service pertinente ;
- il fixe les règles de prise en charge, sur proposition des conseils des métiers et des commissions statutaires dans le respect des attributions conférées aux commissions paritaires nationales de l'emploi ou aux commissions Paritaires de branche conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- il arrête les services et actions de formation susceptibles d'être financés au bénéfice des travailleurs indépendants, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge de leurs demandes de formation ;
- il vote le budget ;
- il approuve les comptes avant leur présentation à l'assemblée générale ;
- il nomme le délégué général sur proposition du bureau et met fin, le cas échéant, à ses fonctions selon les mêmes modalités ;
- il décide des délégations de signature.

Les autres règles relatives à ses attributions, à son fonctionnement, et au mandat des administrateurs, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

Les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les conseils des métiers (II-1) et par les commissions permanentes (II-5) ainsi que les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance définis par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche sont prises en compte par le conseil d'administration lors de l'élaboration des budgets.

À cet effet, les conseils des métiers et commissions permanentes sont invités à communiquer leurs propositions au président et au vice-président, dans un délai suffisant pour en délibérer utilement. Toute décision ou délibération du conseil d'administration s'écartant des propositions formulées par écrit par ces instances doit être motivée et ne peut en aucun cas avoir pour effet de modifier les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance définis par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche.

### II - 3.2. Composition du conseil d'administration

Le conseil d'administration est paritaire. Il est composé :

- du président et du vice-président de chaque conseil des métiers ; toutefois l'accord de branche visé au 3e alinéa du II-1.1 peut prévoir qu'un conseiller des métiers autre que le président et le vice-président soit élu en qualité d'administrateur, par un vote au sein du collège concerné ;
- d'un membre supplémentaire dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est compris entre 50 000 et moins de 100 000 ;
- de deux membres supplémentaires dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est compris entre 100 000 et moins de 300 000 ;
- de quatre membres supplémentaires dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est égal ou supérieur à 300 000.

Les membres du conseil d'administration sont désignés par les organisations représentatives dans la branche, selon les modalités définies ci-après.

Lorsque, dans une branche de 50 000 salariés et plus, plusieurs organisations professionnelles sont représentatives au sein du collège patronal, les sièges sont attribués selon leur audience à la plus forte moyenne calculée au sein de la branche à hauteur du nombre d'entreprises pour 30 % et du nombre de salariés pour 70 %. Cependant en cas d'accord unanime pour la durée du cycle quadriennal, toute autre répartition peut être décidée entre les organisations patronales représentatives.

Lorsque, dans une branche de 50 000 salariés et plus, plusieurs organisations syndicales de salariés sont représentatives au sein du collège salarial, les sièges sont répartis à égalité. En cas d'impossibilité, ou à la demande de la ou des organisations majoritaires, la répartition des sièges est proportionnelle à leur audience telle que fixée par arrêté ministériel, selon la méthode de la plus forte moyenne. Cependant en cas d'accord unanime pour la durée du cycle quadriennal, toute autre répartition peut être décidée entre les organisations syndicales de salariés représentatives.

### II - 3.3. Votes et fonctionnement du conseil d'administration

Le poids du vote de chaque administrateur est calculé en premier lieu, en fonction du poids de la branche dont relève son organisation. Ce poids étant ensuite partagé en deux parties égales pour chacun des deux collèges, l'administrateur se voit attribuer un poids de vote personnel en fonction du poids de son organisation au sein de la branche.

Cette double pondération est effectuée comme indiqué au III.

Lorsqu'une organisation représentative n'obtient pas de siège, celle-ci bénéficie :

- du droit de donner son poids de vote, pour chaque vote, à une autre organisation du même collège ;
- d'un droit d'évocation. Elle peut à ce titre, au maximum deux fois par an, faire inscrire à l'ordre du jour du conseil d'administration une question en rapport avec l'objet d'OPCO-M, sur simple demande transmise par écrit, lettre ou courriel, au président et au vice-président du conseil d'administration.

Les délibérations du conseil d'administration sont votées à la majorité de plus de 50 % des poids de vote exprimés dans chaque collège.

Dans le cas où les votes des deux collèges seraient divergents, un second tour est organisé. À défaut de majorité, il est procédé à un troisième tour ou le poids des votes est pris en compte indépendamment des collèges.

Les administrateurs peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les règles relatives aux attributions du conseil d'administration, à son fonctionnement, et au mandat de ses membres, sont précisées par les statuts d'OPCO-M. Les statuts prévoient les modalités suivant lesquelles un droit d'opposition est accordé aux branches ayant une contribution conventionnelle lorsqu'une décision du conseil d'administration porte atteinte à leur indépendance dans la gestion de ladite contribution. Dans ce cas, la décision d'OPCO-M serait inopposable à la branche concernée.

## II - 4. Bureau

Un bureau issu du conseil d'administration est institué. Il se compose de dix membres dont les fonctions sont les suivantes :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- secrétaire ;
- secrétaire adjoint ;
- deux membres par collège.

Les fonctions sont réparties entre deux groupes, de façon tournante, comme indiqué ci-dessous :

a) Premier groupe :

- président ;
- trésorier adjoint ;
- secrétaire ;
- deux membres.

b) Deuxième groupe :

- vice-président ;
- trésorier ;
- secrétaire adjoint ;
- deux membres.

Les administrateurs du collège des organisations représentatives des salariés répartissent entre eux, par un vote poste par poste, les fonctions leur revenant ; le candidat élu est celui qui obtient la majorité des voix des membres présents ou représentés du collège selon le poids des votes tel que défini au III.

Les administrateurs du collège des organisations professionnelles procèdent de façon identique et simultanée.

Lors du conseil d'administration suivant l'assemblée générale constitutive les fonctions du premier groupe seront attribuées aux organisations professionnelles.

Les trois fonctions de chaque groupe sont automatiquement permutées tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire.

Les règles relatives aux attributions du bureau, à son fonctionnement, et au mandat de ses membres, sont précisées par les statuts d'OPCO-M. La composition du bureau veillera à représenter la diversité des organisations fondatrices.

## II - 5. Commissions permanentes

Quatre commissions permanentes sont instituées auprès du conseil d'administration :

- commission alternance ;
- commission développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- commission offres de services et action territoriale ;
- commission observatoires et certifications.

Les commissions permanentes sont des instances consultatives, elles peuvent formuler tous avis dans leur domaine de compétence à destination du conseil d'administration. Ces avis sont portés à la connaissance des conseils des métiers.

Les commissions alternance, observatoires et certifications et développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés proposent au conseil d'administration des actions communes pouvant être menées de façon intersectorielle au regard des politiques définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche et mises en œuvre par les conseils des métiers, ainsi que les conditions de prise en charge des dépenses susceptibles d'être financées sur décision du conseil d'administration et relevant de leurs domaines respectifs.

Les commissions permanentes sont composées de deux représentants de chaque conseil des métiers, chacun étant élu par le collège auquel il appartient.

Dans la commission alternance, les branches ayant 7 500 à 14 999 alternants disposent d'un siège supplémentaire par collège, celles ayant plus 15 000 alternants disposent de deux sièges supplémentaires par collège.

Dans la commission développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, les branches ayant 50 000 à 99 999 salariés dans ces entreprises disposent d'un siège supplémentaire par collège, celles ayant entre 100 000 et 199 999 salariés dans ces entreprises disposent de deux sièges supplémentaires par collège, et celles ayant 200 000 salariés ou plus dans ces entreprises disposent de trois sièges supplémentaires par collège.

Chacune des quatre commissions est dotée d'un président et d'un vice-président, élus parmi les membres du collège auquel ils appartiennent, issus des branches bénéficiant de sièges supplémentaires, et qui permutent tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire.

Les avis et délibérations des commissions permanentes sont votés à la majorité simple des membres présents ou représentés. Ils sont transmis à la présidence paritaire d'OPCO-M, pour inscription à l'ordre du jour du prochain conseil d'administration. Le président et le vice-président de la commission permanente en sont corapporteurs.

Les règles relatives aux attributions des commissions permanentes et à leur fonctionnement sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

## II - 6. Section particulière « Travailleurs indépendants »

Une section particulière « Travailleurs indépendants » est créée au sein d'OPCO-M, pour gérer la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle.

Cette section particulière est composée de représentants désignés par les organisations professionnelles fondatrices et adhérentes. Son organisation et son fonctionnement sont déterminés conformément à la réglementation en vigueur.

## III. - Pondération des votes

En vigueur non étendu

Au sein du conseil d'administration et de l'assemblée générale, chaque organisation dispose de droits de votes établis en fonction de sa représentativité au sein de la branche et du poids économique de cette dernière au sein d'OPCO-M.

### III - 1. Calcul du poids des branches

Le poids d'une branche au sein d'OPCO-M est établi en fonction des critères suivants :

- masse salariale brute de la branche/masse salariale brute totale des entreprises relevant d'OPCO-M, pris pour 35 % ;
- nombre de salariés de la branche/nombre total de salariés relevant d'OPCO-M, pris pour 30 % ;
- nombre de salariés des entreprises de moins de 50 salariés de la branche/nombre total de salariés d'entreprises de moins de 50 salariés relevant d'OPCO-M, pris pour 15 % ;
- nombre d'alternants de la branche/nombre total d'alternants relevant d'OPCO-M, pris pour 20 %.

Le calcul des pondérations est établi tous les 2 ans par OPCO-M à partir des données ci-après recueillies à cet effet, et communiqué aux membres du conseil d'administration.

Les données nécessaires sont celles connues pour chaque branche à la fin de l'année précédant la pesée :

- masse salariale brute : source DADS croisée avec les codes NAF ;
- nombre de salariés : source DADS croisée avec les codes NAF et les IDCC ;
- nombre de salariés des entreprises de moins de 50 salariés : source DADS croisée avec les codes NAF et les IDCC, par tailles d'entreprises ;
- nombre d'alternants : source DGEFP, fichier Ariane des contrats d'apprentissage en stock au 31 décembre.

### III - 2. Calcul du poids des organisations

Le poids d'une organisation patronale est proportionnel à son audience au sein de la branche, définie à hauteur du nombre de ses entreprises adhérentes

pour 30 % et du nombre de salariés de ces mêmes entreprises pour 70 %, sans pouvoir être inférieur à une voix.

Le poids d'une organisation syndicale de salariés est calculé proportionnellement à son audience au sein de la branche, sans pouvoir être inférieur à une voix.

Les modalités de cette pondération sont précisées au II-3.2 pour l'attribution des sièges au sein du conseil d'administration.

#### **IV. - Modifications du périmètre après la constitution d'OPCO-M**

En vigueur non étendu

En cas d'extension du champ d'intervention d'OPCO-M en cours de mandat, se traduisant par l'entrée d'une nouvelle branche dans le périmètre statutaire, le poids de vote de chaque branche est aussitôt recalculé par application des quatre critères visés au III. Pour la représentation de chaque nouveau membre au sein de l'assemblée générale et du conseil d'administration d'OPCO-M, les sièges sont attribués comme indiqué aux 2e et 3e alinéas du II-3.2. Un conseil des métiers est aussitôt institué pour chaque nouvelle branche.

En cas de réduction du champ d'intervention d'OPCO-M en cours ou en fin de mandat, se traduisant par la sortie d'une branche adhérente, d'une part le conseil des métiers correspondant est dissous et d'autre part les représentants de cette branche, administrateurs, membres du bureau le cas échéant, et délégués à l'assemblée générale, sont réputés démissionnaires dans les conditions fixées par les statuts. Le poids de vote des branches subsistantes est aussitôt recalculé par application des quatre critères visés au III.

#### **V. - Modalités et calendrier de constitution d'OPCO-M**

En vigueur non étendu

Sera considérée comme fondatrice d'OPCO-M, toute organisation représentative dans une branche répondant aux conditions énoncées dans le préambule, signant le présent accord au plus tard le 20 décembre 2018 à 18 heures.

Toute autre organisation adhérant postérieurement au 20 décembre 2018 à 18 heures dans les conditions visées au 4e alinéa du I sera membre adhérent sous réserve de l'acceptation par la prochaine assemblée générale.

Une branche ne peut être admise au sein d'OPCO-M que si au moins une organisation professionnelle et une organisation syndicale de salariés représentatives engagent celle-ci par leur signature, que ce soit en qualité d'organisations fondatrices ou d'organisations adhérentes.

Les dispositions relatives à la constitution du conseil des métiers, à la participation aux instances de gouvernance et à la pondération des votes sont applicables à la régie autonome des transports parisiens au même titre que pour les branches constitutives d'OPCO-M.

Une assemblée générale constitutive sera convoquée dans les meilleurs délais par l'organisation fondatrice la plus diligente.

La phase transitoire débutera le jour de la tenue de l'assemblée générale constitutive, dans les conditions qu'elle aura fixées.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt légal prévues pour les accords collectifs de branche, à l'initiative de l'organisation fondatrice la plus diligente.

#### **Annexes**

En vigueur non étendu

##### **Annexe II**

##### **Liste des organisations professionnelles**

Alliance des services aux véhicules (ASAV), 89, rue du Faubourg-Saint-Antoine, 75011 Paris.

Armateurs de France, 47, rue de Monceau, 75008 Paris.

Comité des armateurs fluviaux, 8, rue Saint-Florentin, 75001 Paris.

Confédération nationale de la mobilité (CNM), 106, rue d'Amsterdam, 75009 Paris.

Conseil national des professions de l'automobile (CNPA), 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex.

Entreprises du voyage, 15, avenue Carnot, 75017 Paris.

Fédération nationale de l'artisanat automobile (FNA), immeuble Axe Nord, 9-11, avenue Michelet, 93583 Saint-Ouen Cedex.

Fédération nationale des boissons, 49, rue de la Glacière, 75013 Paris.

Fédération nationale des transports routiers (FNTR), immeuble Cardinet, 8, rue Bernard-Bufferet, 75017 Paris.

Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, bureaux du Lac, bâtiment S, 33049 Bordeaux.

Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air (SAMERA), 16, avenue Daumesnil, 75012 Paris.

Syndicat des entreprises du tour Operating (SETO), 36, rue des Jeûneurs, 75002 Paris.

Union des entreprises de Transport et de Logistique de France (TLF), immeuble Cardinet, 8, rue Bernard-Bufferet, 75017 Paris.

Union nationale des industries de la manutention (UNIM), 76, avenue Marceau, 75008 Paris.

Union des ports de France (UPF), 8, place du Général-Catroux, 75017 Paris.

Union des transports publics et ferroviaires (UTP), 17, rue d'Anjou, 75008 Paris.

En vigueur non étendu

##### **Annexe II bis**

##### **Liste des organisations professionnelles - RATP**

Régie autonome des transports parisiens (RATP), 54, quai de la Rapée, 75599 Paris Cedex 12.

En vigueur non étendu

##### **Annexe III bis**

##### **RATP liste des organisations syndicales de salariés**

CFE-CGC Groupe RATP, 21 square Saint-Charles, 75012 Paris.

CGT RATP, 85 rue Charlot, 75140 Paris Cedex 03.

UNSA RATP, 11, rue Victor-Hugo, 93170 Bagnolet.

**Textes parus au JORF**



## **Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

Paru au JORF du 2012-07-14

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de :

- l'avenant n° 74 du 9 décembre 2009 relatif à la classification et à la grille indiciaire (annexes IC et II), 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 ;

- l'avenant n° 75 du 9 décembre 2009 relatif à la classification et à la grille indiciaire (annexe IC), 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 ;

- l'avenant n° 80 du 18 octobre 2011 relatif aux salaires, 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 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° 2011/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

Paru au JORF du 2012-12-26

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'avenant n° 83 du 7 septembre 2012, relatif aux salaires, 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° 2012/40, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 30 mai 2013 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

Paru au JORF du 2013-06-11

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de :

- l'avenant n° 77 du 29 juin 2011, relatif au préambule et au titre Ier de la convention collective, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 84 du 13 décembre 2012, relatif au titre Ier de la convention collective, à la convention collective nationale susvisée.

### 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, fascicules conventions collectives n°s 2011/32 et 2013/7, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 28 avril 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

Paru au JORF du 2014-05-13

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'avenant n° 86 du 11 décembre 2013, relatif aux salaires, 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/9, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

Paru au JORF du 2015-03-24

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'accord du 26 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-3 et D. 2241-7 du code du travail qui prévoient au niveau de la branche la nécessité d'établir, à la fois, un rapport de situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, de la formation, de la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi, et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération.

#### 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° 2014-10, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 29 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2015**

Paru au JORF du 2015-07-03

#### 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 sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de :

- l'avenant n° 30 de révision des articles 9 et 13 et création de l'article 10 bis relatif au représentant syndical au CHSCT et de l'article 14 bis relatif aux modalités de gestion des crédits d'heures, conclu le 28 octobre 2014 (BOCC 2015/9), 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 travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (n° 2395), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de 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 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels FPSPP, conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/9), 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 bricolage du 30 septembre 1991 (n° 1606), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires, conclu le 2 décembre 2014 (BOCC 2015/8), 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 commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de :

- l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/9), 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 organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'accord relatif au temps partiel, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/12), 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 de l'horlogerie du 17 décembre 1979 (n° 1044), les dispositions de :

- l'accord relatif à la modernisation et la mise en œuvre des CQP, conclu le 28 novembre 2014 (BOCC 2015/7), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif au contrat de génération, conclu le 8 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans l'industrie de la maroquinerie.

#### Article 9

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 et connexes de l'Eure du 1er juillet 1976 (n° 887), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'autorisation d'absence dans le cadre de la CPTÉ, conclu le 21 janvier 2015 (BOCC 2015/12), 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 collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 10 à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/5), 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 missions locales et PAIO des maisons de l'emploi et PLIE du 21 février 2001 (n° 2190), les dispositions de :

- l'accord sur le financement de la formation professionnelle, conclu le 16 janvier 2015 (BOCC 2015/11), dans le cadre de ladite convention collective ;  
- l'avenant n° 53 relatif à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/28), 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 salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 (n° 2111), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/8), 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 personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982 (n° 1182), les dispositions de :

- l'accord-cadre sur les seniors, conclu le 27 novembre 2014 (BOCC 2015/8), 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 des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de :

- l'accord relatif à la création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, conclu le 9 décembre 2014 (BOCC 2015/8), dans le cadre de ladite convention collective ;  
- l'accord portant création du CQP opérateur de tri manuel et du CQP opérateur de tri mécanisé, conclu le 9 décembre 2014 (BOCC 2015/8), 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 de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 9 novembre 1988 (n° 1534), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord du 13 mai 2009 sur le fonctionnement et le financement du paritarisme, conclu le 3 avril 2014 (BOCC 2014/34), à ladite convention collective.

#### Article 16

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 17

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](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

#### **Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

Paru au JORF du 2015-07-14

##### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'avenant du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point, 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

#### **Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

Paru au JORF du 2015-07-29

##### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'avenant du 31 mars 2015 relatif à la prime d'ancienneté, à la convention collective nationale susvisée.

L'article unique de l'avenant susvisé est étendu sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires assimilant certaines périodes à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

##### 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](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

#### **Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'un accord à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

Paru au JORF du 2015-10-21

##### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'accord du 3 octobre 2013 relatif à la refonte de la convention nationale susvisée.

Le terme « mixte » figurant à l'alinéa 6 de l'article 2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

Les alinéas 3 et 4 de l'article 2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

L'alinéa 5 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Le point 2 de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

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

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

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

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

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

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

Le terme « mixte » figurant à l'alinéa 12 de l'article 8 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

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

Le septième alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application combinée des articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

L'article 23 est étendu sous réserve que chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée contractuelle donne lieu à une majoration de salaire de 10 % en application de l'article L. 3123-17 du code du travail et que chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 % en application de l'article L. 3123-19.

Au huitième alinéa du 1 de l'article 23, la phrase « Cependant elles peuvent être récupérées majorées dans les mêmes conditions » est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 3123-17 et L. 3123-19 du code du travail.

L'article 23 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3123-8 du code du travail tel que modifié par l'ordonnance du 29 janvier 2015.

L'article 27.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3154-3 du code du travail.

L'article 30.1 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail.

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

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

Le paragraphe 9 de l'annexe 1 est étendu sous réserve que soient précisées, par un accord d'entreprise ou d'établissement, les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait dans le respect des exigences jurisprudentielles relatives à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, et sous réserve du respect des articles L. 3121-46 et L. 2323-29 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit 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'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014-10, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

Paru au JORF du 2016-04-16

## 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 personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'accord du 19 novembre 2015, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention nationale susvisée.

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

Le dernier alinéa de l'article 7.3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6323-17 du code du travail.

La troisième phrase du dernier alinéa de l'article 7.4 est étendue sous réserve des dispositions de l'article R. 6323-5-IV du code du travail.

Le troisième tiret du troisième alinéa de l'article 9.1 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

## 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.

Fait le 7 avril 2016,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/2, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 3 mai 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

Paru au JORF du 2016-05-10

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'avenant du 10 décembre 2015 relatif à la valeur du point, 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 3 mai 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° 2016/09, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

Paru au JORF du 2017-05-10

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'avenant du 20 septembre 2016 relatif aux frais de santé, à la convention nationale susvisée.

L'avenant susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 911-1 et des articles D. 911-2 et suivants du code de la sécurité

sociale, instaurés par l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et son décret d'application du 30 décembre 2015.

Les mots : « et ayant au moins 12 mois civils entiers d'emploi dans une même entreprise » figurant à l'article 4 de l'avenant susvisé sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les mots : « en cas de dénonciation du présent accord collectif à l'issue de la période de survie de l'accord dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivant du code du travail (s'agissant des niveaux de prestations définis au présent accord) » figurant à l'article 8 de l'avenant susvisé sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

## 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 avril 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° 2016/45, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.*

### **Arrêté du 5 mai 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

Paru au JORF du 2017-05-11

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'avenant du 7 décembre 2016 relatif à la valeur du point, 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 5 mai 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° 2017/7, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 17 août 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

Paru au JORF du 2018-08-23

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'avenant du 6 décembre 2017 relatif aux salaires, 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 17 août 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° 2018/8, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

Paru au JORF du 2018-12-21

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'avenant du 18 octobre 2017 relatif à la nomenclature des emplois, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/50, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 23 janvier 2019 portant extension d'un accord-cadre conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

Paru au JORF du 2019-02-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'accord-cadre du 6 décembre 2017 relatif au travail saisonnier, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord-cadre susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord-cadre.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord-cadre susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/8, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un accord-cadre conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)**

Paru au JORF du 2019-02-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982, les dispositions de l'accord-cadre du 8 juin 2017 relatif à la pénibilité, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 4163-2 du code du travail.

Le 4e tiret du paragraphe du préambule relatif à l'obligation des entreprises en matière de pénibilité est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 4163-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord-cadre susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord-cadre.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord-cadre susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).



## **Nouveautés**





**Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité**

**Date du texte : 2019-02-27**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)



## Liste des sigles



| <b>Sigle</b> | <b>Définition</b>  |
|--------------|--|
| ACD          | Agents chimiques dangereux   |
| AGEFOS       | Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle                             |
| AM           | Agent de maîtrise  |
| APE          | Activité principale exercée  |
| ARACT        | Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail                          |
| ARTT         | Aménagement et réduction de temps de travail   |
| BEP          | Brevet d'études professionnelles   |
| BO           | Bulletin officiel  |
| BTS          | Brevet de technicien supérieur   |
| CACES        | Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité  |
| CAP          | Certificat d'aptitude professionnelle  |
| CARSAT       | Caisse d'assurance retraite et de santé au travail.  |
| CDD          | Contrat à durée déterminée   |
| CDI          | Contrat à durée indéterminée   |
| CEP          | Contrat d'étude prospective  |
| CET          | Compte épargne temps   |
| CFDT         | Confédération française démocratique du travail  |
| CFTC         | Confédération française des travailleurs chrétiens   |
| CGC          | Confédération générale des cadres  |
| CGT          | Confédération générale du travail  |
| CHSCT        | Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail  |
| CIF          | Congé individuel de formation  |
| CMR          | Cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction                                       |
| CNP          | Commission nationale paritaire   |
| CODEF        | Comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi |
| COPANEF      | Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation                   |
| COPAREF      | Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation                   |
| CPF          | Compte personnel de formation  |
| CPN          | Commission paritaire nationale   |
| CPNE         | Commission paritaire pour l'emploi   |
| CPNEFP       | Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels                         |
| CPNEPF       | Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels                         |
| CQP          | Certificat de qualification professionnelle  |
| DDTEFP       | Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle           |
| DIF          | Droit individuel à la formation  |
| DOM          | Départements d'outre-mer   |
| DRT          | Direction des relations du travail   |
| EPIC         | Etablissement public à caractère industriel et commercial                                    |
| FFPP         | Fédération française des ports de plaisance  |
| FGTE         | Fédération générale des transports et de l'équipement  |
| FNPD         | Fédération nationale des ports et docks  |
| FNPP         | Fédération française des ports de plaisance  |
| FO           | Force ouvrière   |
| IAD          | Incapacité absolue et définitive   |
| JO           | Journal officiel   |
| JORF         | Journal officiel de la république française  |
| OET          | Ouvriers, employés et techniciens  |
| OPCA         | Organisme paritaire collecteur agréé   |
| PME          | Petites et moyennes entreprises  |
| PRAP         | Prévention des risques liés à l'activité physique  |
| RNCP         | Répertoire national des certifications professionnelles                                      |
| RSA          | Revenu de solidarité active  |
| RTT          | Réduction du temps de travail  |
| SMIC         | Salaires minimum interprofessionnel de croissance  |
| SNCF         | Société nationale des chemins de fer   |
| SPP          | Section professionnelle paritaire  |
| URSSAF       | Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales                      |
| VAE          | Validation des acquis de l'expérience  |



## Liste thématique





| Theme   | Titre   | Article        | Page |
|---|---|----------------|------|
| Accident du travail                             | Indemnisation de la maladie (Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012)  | Article 47     | 15   |
|   | Indemnisation de la maladie (Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012)  | Article 47     | 15   |
| Arrêt de travail, Maladie                       | Indemnisation de la maladie (Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012)  | Article 47     | 15   |
|   | Traitement des absences (Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012)  | Article 36     | 13   |
| Astreintes                                      | Astreinte (Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012)  | Article 25     | 10   |
| Démission                                       | Délais de préavis (Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012)  | Article 17     | 8    |
| Maternité, Adoption                             | Articulation vie professionnelle et vie familiale (Accord du 26 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes)   | Article 5      | 34   |
|   | Autorisation d'absence pour événements familiaux (Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012)   | Article 33     | 13   |
|   | Congé de maternité (Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012)   | Article 37     | 13   |
| Paternité                                       | Articulation vie professionnelle et vie familiale (Accord du 26 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes)   | Article 5      | 34   |
|   | Congés et autorisations d'absences des père et mère de famille (Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012)   | Article 32     | 12   |
| Préavis en cas de rupture du contrat de travail | Délais de préavis (Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012)  | Article 17     | 8    |
| Prime, Gratification, Treizieme mois            | Avenant du 22 janvier 2019 relatif à la prime exceptionnelle de 2018 et à la valeur du point pour 2019 (Avenant du 22 janvier 2019 relatif à la prime exceptionnelle de 2018 et à la valeur du point pour 2019) | Article unique | 65   |
|   | Avenant n° 33 du 1er octobre 1998 modifiant des articles de la convention (Avenant n° 33 du 1er octobre 1998 modifiant des articles de la convention)   | Article 5      | 22   |
|   | Médaille de la fédération (Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012)  | Article 45     | 15   |
|   | Prime d'ancienneté (1) (Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012)   | Article 40     | 14   |
|   | Prime de fin d'année (Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012)   | Article 44     | 15   |
|   | Prime de panier (Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012)  | Article 43     | 15   |
| Salaires  | Avenant du 10 décembre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016 (Avenant du 10 décembre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016)   |                | 65   |
|   | Avenant du 10 décembre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016 (Avenant du 10 décembre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016)   | Article unique | 65   |
|   | Avenant du 22 janvier 2019 relatif à la prime exceptionnelle de 2018 et à la valeur du point pour 2019 (Avenant du 22 janvier 2019 relatif à la prime exceptionnelle de 2018 et à la valeur du point pour 2019) | Article unique | 65   |
|   | Avenant du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015 (Avenant du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015)   |                | 64   |
|   | Avenant du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015 (Avenant du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015)   | Article unique | 64   |
|   | Avenant du 28 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2020 (Avenant du 28 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2020)   | Article unique | 66   |
|   | Avenant du 6 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2018 (Avenant du 6 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2018)   |                | 65   |
|   | Avenant du 6 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2018 (Avenant du 6 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2018)   | Article unique | 65   |
|   | Avenant du 7 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2017 (Avenant du 7 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2017)   |                | 65   |
|   | Avenant du 7 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2017 (Avenant du 7 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2017)   | Article unique | 65   |
|   | Avenant n° 85 du 13 décembre 2012 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2013 (Avenant n° 85 du 13 décembre 2012 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2013)   |                | 64   |
|   | Avenant n° 85 du 13 décembre 2012 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2013 (Avenant n° 85 du 13 décembre 2012 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2013)   | Article unique | 64   |
|   | Avenant n° 86 du 11 décembre 2013 relatif aux salaires pour l'année 2014 (Avenant n° 86 du 11 décembre 2013 relatif aux salaires pour l'année 2014)   |                | 64   |
|   | Avenant n° 86 du 11 décembre 2013 relatif aux salaires pour l'année 2014 (Avenant n° 86 du 11 décembre 2013 relatif aux salaires pour l'année 2014)   | Article unique | 64   |
| Visite médicale                                 | Travail à durée déterminée. - Travail saisonnier (Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012)   | Article 12     | 6    |



## Liste chronologique



| Date       | Texte  | Page |
|------------|--|------|
| 1982-03-16 | Annexe IV Convention collective nationale du 16 mars 1982  | 20   |
| 1998-10-01 | Avenant n° 32 du 1 octobre 1998 relatif à la formation professionnelle   | 20   |
|            | Avenant n° 33 du 1er octobre 1998 modifiant des articles de la convention  | 21   |
| 1999-02-04 | Avenant n° 34 du 4 février 1999 relatif à la formation professionnelle   | 22   |
| 2001-12-06 | Avenant n° 42 du 6 décembre 2001 au certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif   | 23   |
| 2005-10-25 | Accord du 25 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie  | 24   |
| 2007-09-14 | Avenant n° 67 du 14 septembre 2007 relatif aux classifications et à la grille indiciaire (Annexes I C et II)   | 30   |
| 2009-12-09 | Avenant n° 74 du 9 décembre 2009 relatif aux classifications et à la grille indiciaire (Annexes I C et II)   | 31   |
| 2012-07-14 | Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)                               | JO-1 |
| 2012-12-13 | Avenant n° 85 du 13 décembre 2012 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2013   | 64   |
| 2012-12-26 | Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)                           | JO-1 |
| 2013-03-26 | Accord du 26 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes  | 32   |
| 2013-06-11 | Arrêté du 30 mai 2013 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)                                  | JO-1 |
| 2013-10-03 | Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012   | 1    |
| 2013-12-11 | Avenant n° 86 du 11 décembre 2013 relatif aux salaires pour l'année 2014   | 64   |
| 2014-05-13 | Arrêté du 28 avril 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)                              | JO-1 |
| 2014-05-27 | Arrêté du 28 avril 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)                              | JO-1 |
| 2014-11-27 | Accord du 27 novembre 2014 relatif aux seniors   | 35   |
|            | Avenant du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015   | 64   |
| 2015-03-11 | Avenant du 11 mars 2015 relatif à la prime d'ancienneté  | 36   |
| 2015-03-24 | Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)          | JO-2 |
| 2015-07-03 | Arrêté du 29 juin 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 mai 2015                                   | JO-2 |
| 2015-07-14 | Arrêté du 2 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)                             | JO-4 |
| 2015-07-29 | Arrêté du 21 juillet 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)                            | JO-4 |
| 2015-10-21 | Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'un accord à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)                             | JO-4 |
| 2015-11-19 | Accord du 19 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle  | 37   |
| 2015-12-10 | Avenant du 10 décembre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016   | 64   |
| 2016-04-16 | Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)          | JO-5 |
| 2016-04-18 | Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)          | JO-5 |
| 2016-05-10 | Arrêté du 3 mai 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)                                 | JO-5 |
| 2016-09-20 | Accord du 20 septembre 2016 relatif à la pénibilité  | 42   |
|            | Accord du 20 septembre 2016 relatif aux frais de santé   | 45   |
| 2016-12-07 | Avenant du 7 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2017  | 65   |
| 2017-05-10 | Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)                              | JO-5 |
| 2017-05-11 | Arrêté du 5 mai 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)                                 | JO-6 |
| 2017-06-08 | Accord du 8 juin 2017 relatif au cadre sur la pénibilité   | 46   |
| 2017-10-18 | Avenant du 18 octobre 2017 relatif à la nomenclature des emplois   | 49   |
| 2017-12-06 | Accord-cadre du 6 décembre 2017 relatif au travail saisonnier  | 58   |
|            | Avenant du 6 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2018  | 65   |
| 2018-06-20 | Accord-cadre du 20 juin 2018 relatif à la négociation collective à partir de 2018  | 59   |
| 2018-08-23 | Arrêté du 17 août 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)                               | JO-6 |
| 2018-12-10 | Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités)  | 66   |
| 2018-12-21 | Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182)                           | JO-6 |
| 2019-01-22 | Avenant du 22 janvier 2019 relatif à la prime exceptionnelle de 2018 et à la valeur du point pour 2019   | 65   |
| 2019-02-08 | Arrêté du 23 janvier 2019 portant extension d'un accord-cadre conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182) | JO-7 |
| 2019-02-21 | Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un accord-cadre conclu dans le cadre de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance (n° 1182) | JO-7 |
| 2019-02-27 | Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité  | NV-1 |
| 2020-01-28 | Avenant du 28 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2020  | 66   |
| 2020-02-11 | Avenant du 11 février 2020 modifiant l'article 14.2 relatif à l'attribution de points personnels   | 63   |
|            | Avenant du 11 février 2020 relatif aux forfaits jours personnel d'encadrement  | 61   |



## **Index alphabétique**





# 1

- 1. Aménagement et adaptation des postes de travail 48
- 1. Penibilité liée à des contraintes physiques marquées 43, 47

# 2

- 2. Amélioration des conditions de travail 49
- 2. Penibilité liée à un environnement physique agressif 44, 47

# 3

- 3. Développement des compétences et des qualifications 49
- 3. Rythmes de travail 48

# A

- Accès à la formation 59
- Accès aux actions de formation 38
- Accord de reécriture 1
- Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités) 66
- Accord du 19 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle 37
- Accord du 20 septembre 2016 relatif à la pénibilité 42
- Accord du 20 septembre 2016 relatif aux frais de santé 45
- Accord du 25 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 24
- Accord du 26 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 33
- Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité NV-1
- Accord du 27 novembre 2014 relatif aux seniors 35
- Accord du 8 juin 2017 relatif au cadre sur la pénibilité 46
- Accord-cadre du 20 juin 2018 relatif à la négociation collective à partir de 2018 59
- Accord-cadre du 6 décembre 2017 relatif au travail saisonnier 58
- Addendum 16
- Adhésion à l'AGEFOS PME 22
- Amélioration des conditions de travail 49
- Amenagement du temps de travail 10
- Amenagement et adaptation des postes de travail 48
- Annexe I
  - Dispositions propres au personnel d'encadrement 17
- ANNEXE IV 20
- Annexe IV Convention collective nationale du 16 mars 1982 20
- Annexe V 20
- Annexes 70
- Arrêt maladie et maternité 13
- Articulation vie professionnelle et vie familiale 34
- Attribution de points personnels (art. 14 de la CCN) 63
- Avenant du 10 décembre 2015 relatif à la valeur du point pour l'année 2016 65
- Avenant du 11 février 2020 modifiant l'article 14.2 relatif à l'attribution de points personnels 63
- Avenant du 11 février 2020 relatif aux forfaits jours personnel d'encadrement 61
- Avenant du 11 mars 2015 relatif à la prime d'ancienneté 36
- Avenant du 18 octobre 2017 relatif à la nomenclature des emplois 49
- Avenant du 22 janvier 2019 relatif à la prime exceptionnelle de 2018 et à la valeur du point pour 2019 65
- Avenant du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point pour l'année 2015 64
- Avenant du 28 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2020 66
- Avenant du 6 décembre 2017 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2018 65
- Avenant du 7 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2017 65
- Avenant n° 32 du 1 octobre 1998 relatif à la formation professionnelle 21
- Avenant n° 33 du 1er octobre 1998 modifiant des articles de la convention 21
- Avenant n° 34 du 4 février 1999 relatif à la formation professionnelle 22
- Avenant n° 42 du 6 décembre 2001 au certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif 23
- Avenant n° 67 du 14 septembre 2007 relatif aux classifications et à la grille indiciaire (Annexes I C et II) 30
- Avenant n° 74 du 9 décembre 2009 relatif aux classifications et à la grille indiciaire (Annexes I C et II) 31
- Avenant n° 85 du 13 décembre 2012 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2013 64
- Avenant n° 86 du 11 décembre 2013 relatif aux salaires pour l'année 2014 64

# B

- Bénéficiaires 45
- Bilan 59

# C

- Catégories professionnelles et échelons 50
- Certificat de qualification professionnelle d'agent portuaire technique ou administratif 23, 24
- Certification de qualification professionnelle (CQP) 38
- Cessation des garanties 46
- Champ d'application 33, 45
- Champ d'application et salaires concernés 61
- Chapitre Ier
  - La formation professionnelle dans les ports de plaisance 24
- Chapitre Ier Congés et autorisations d'absence 12
- Chapitre Ier Contrat de travail 5
- Chapitre Ier Durée du travail 8
- Chapitre Ier Objectifs et priorités de la formation professionnelle 37
- Chapitre II
  - L'information et l'orientation professionnelle 25
- Chapitre II Aménagement du temps de travail 10

Chapitre II Qualifications professionnelles 38  
Chapitre II Rupture du contrat de travail 7  
Chapitre II Travail des dimanches et jours feries 13  
Chapitre III  
- La formation tout au long de la vie professionnelle 26  
Chapitre III Arret maladie et maternite 13  
Chapitre III Compte personnel de formation (CPF) 39  
Chapitre III Egalite professionnelle. - Egalite de traitement 8  
Chapitre IV  
- L'observatoire prospectif des metiers 28  
Chapitre IV Conge individuel de formation (CIF) 40  
Chapitre V  
- La CPNE des ports de plaisance 29  
Chapitre V Professionnalisation 40  
Chapitre VI  
- Les dispositions financieres 29  
Chapitre VI Financement 41  
Chapitre VII  
- Les dispositions diverses 30  
Classifications et grille indiciaire (Annexes I C et II) 30, 31  
Clause de suivi 30  
Compte personnel de formation 39  
Compte personnel de formation (CPF) 39  
Conditions d'emploi 5  
Conge individuel de formation 40  
Conge individuel de formation (CIF) 40  
Conges et autorisations d'absence 12  
Conges et suspensions du contrat de travail 12  
Constitution de l'OPCO-M 67  
Contrat de professionnalisation 40  
Contrat de travail 5, 58  
Contribution conventionnelle supplementaire et affectation 42  
Controle de la bonne application de la convention de forfait jours 62  
Convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 8 mars 2012 1  
Convention collective nationale du 8 mars 2012 1  
Couverture conventionnelle obligatoire 45  
Creation d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) 23  
Creation de la CPNEFP 22  
Criteres classants 50  
Criteres de penibilite au regard des facteurs de risque retenus par la loi 43

## D

Date d'effet 45  
Date d'entree en vigueur 24, 31, 32  
Definition de la convention de forfait 61  
Definition de la notion de senior 35  
Delai de mise en œuvre de l'avenant 58  
Denonciation. - Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 1  
Depot et extension 35  
Depot et publicite 24, 30-32  
Determination des themes de negociation au sein de la branche et periodicite 59  
Developpement des competences et des qualifications 49  
Dispositions generales 1  
Dispositions relatives a l'anciennete 36  
Dispositions relatives au contrat a duree determinee et aux contrats de travail temporaire 60  
Dispositions relatives au plan de formation 39  
Dispositions relatives aux indemnites de rupture du contrat de travail en cas de licenciement 60  
Dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 61  
Domaine d'action en faveur des seniors 35  
Droit a la deconnexion 62  
Droit syndical et liberte d'opinion 2  
Duree 35, 59  
Duree de l'accord 61  
Duree de l'accord, entree en vigueur et depot 63  
Duree du travail 8  
Duree et portee de l'accord 36

## E

Egalite de traitement (Egalite professionnelle. - Egalite de traitement) 8  
Egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 33  
Egalite professionnelle. - Egalite de traitement 8  
Egalite salariale (Remuneration. - Egalite salariale) 33  
Entree en vigueur 34  
Entree en vigueur du present accord 22  
Entree en vigueur et duree du present accord 30  
Extension 23, 24, 63, 64

## F

Facteurs de penibilite au regard des facteurs de risque retenus par la loi 47  
Famille professionnelle et metiers reperes 50  
Financement 41

Force obligatoire du present accord 30  
Forfaits jours personnel d'encadrement 61  
Formation professionnelle 21, 22, 37  
Formation professionnelle continue 33  
Formation professionnelle tout au long de la vie 24  
Frais de sante 45

## **G**

Garanties 46  
Generalites 49  
Gestion des carrieres 33  
Grille indiciaire 51

## **H**

Hygiene et securite 16

## **I**

I. - Constitution de l'OPCO-M 67  
II. - Organes de gouvernance 67  
III. - Ponderation des votes 69  
Incidences des absences 62  
Indicateurs chiffres 34, 36  
IV. - Modifications du perimetre apres la constitution d'OPCO-M 70

## **L**

L'accueil et l'insertion des jeunes 25  
L'entretien professionnel 25  
L'information et l'orientation professionnelle 25  
L'observatoire prospectif des metiers 28  
La CPNE des ports de plaisance 29  
La formation et l'egalite professionnelle 25  
La formation professionnelle dans les ports de plaisance 24  
La formation tout au long de la vie professionnelle 26  
La periode de professionnalisation 28  
La validation des acquis de l'experience (VAE) 26  
Le bilan de competences 25  
Le conge individuel de formation (CIF) 28  
Le contrat de professionnalisation 27  
Le droit individuel a la formation (DIF) 27  
Le passeport formation 26  
Le plan de formation 26  
Le programme pluriannuel de formation 26  
Le role de la CPNE 29  
Le tutorat 25  
Les contributions des ports employant 10 salaries ou plus 29  
Les contributions des ports employant moins de 10 salaries 29  
Les criteres de prise en charge des financements 30  
Les dispositions diverses 30  
Les dispositions financieres 29  
Les priorites 24  
Les salaries ages de 45 ans et plus ou justifiant de 20 ans d'activite professionnelle 25

## **M**

Mesures et actions de prevention 48  
Mise en place et objet de l'observatoire prospectif 28  
Modalites d'accès et organisation 23  
Modalites et calendrier de constitution d'OPCO-M 70  
Modification d'articles de la convention 21  
Modification de l'annexe I C (Nomenclature des emplois) 31  
Modification de l'annexe I C « Nomenclature des emplois » de la convention collective nationale 32  
Modification de l'annexe II (Grille indiciaire) 30  
Modification de l'annexe II « Grille indiciaire » de la convention collective nationale 32  
Modifications du perimetre apres la constitution d'OPCO-M 70  
Multisalarier (Travail a temps partiel. - Multisalarier) 8

## **N**

Negociation collective a partir de 2018 59  
Negociation de branche 30  
Nombre de jours travailles 62  
Nomenclature des emplois 49  
Notification. - Depot et publicite 61

## **O**

Objectif et priorite (nature et ordre de priorite des actions de formation) 37  
Objectifs et priorites de la formation professionnelle 37  
Objectifs generaux 23  
Objet 45  
Objet de l'accord 63  
OPCO (Mobilites) 66  
Organes de gouvernance 67

## P

Paielement des cotisations 46  
Participation obligatoire des entreprises au developpement de la formation professionnelle continue a compter du 1er janvier 2016 41  
Penibilite 42, 46  
Penibilite liee a des contraintes physiques marquees 43, 47  
Penibilite liee a un environnement physique agressif 44, 47  
Periode de professionnalisation 41  
Periodes de suspension du contrat de travail 46  
Ponderation des votes 69  
Portabilite des garanties conventionnelles obligatoires de frais de sante 46  
Positionnement du diplome au regard de la classification 23  
Preambule 1, 24, 33, 35, 37, 42, 45, 46, 58, 61, 66  
Prevoyance 15  
Prime d'anciennete 36  
Prime exceptionnelle 2018 et valeur du point 2019 65  
Priorite d'emploi 58  
Professionnalisation 40

## Q

Qualifications professionnelles 38

## R

Remuneration 14  
Remuneration. - Egalite salariale 34  
Revision 35, 63, 64  
Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 1  
Rupture du contrat de travail 7  
Rythmes de travail 48

## S

Salaires pour l'annee 2014 64  
Securisation des dispositions edictees dans la convention collective nationale des ports de plaisance 60  
Seniors 35  
Suivi de l'accord 36, 45, 49, 63  
Suivi de la formation et delivrance du diplome 23

## T

Table de concordance 19  
Texte de base 1, 66  
Titre Ier Criteres de penibilite au regard des facteurs de risque retenus par la loi 43  
Titre Ier Dispositions generales 1  
Titre Ier Facteurs de penibilite au regard des facteurs de risque retenus par la loi 47  
Titre II Droit syndical et liberte d'opinion 2  
Titre II Mesures et actions de prevention 48  
Titre II Suivi de l'accord 45  
Titre III Conditions d'emploi 5  
Titre III Suivi de l'accord 49  
Titre IV Duree du travail 8  
Titre V Conges et suspensions du contrat de travail 12  
Titre VI Remuneration 14  
Titre VII Prevoyance 15  
Titre VIII Hygiene et securite 16  
Titres professionnels « Agent de port technique » « Agent de port administratif » et « Maitre de port » 38  
Travail des dimanches et jours feries 13  
Travail saisonnier 58  
Travail saisonnier (Travail a duree determinee. - Travail saisonnier) 5

## V

V. - Modalites et calendrier de constitution d'OPCO-M 70  
Valeur du point 20  
Valeur du point au 1er janvier 2013 64  
Valeur du point au 1er janvier 2017 65  
Valeur du point au 1er janvier 2018 65  
Valeur du point au 1er janvier 2020 66  
Valeur du point pour l'annee 2015 64  
Valeur du point pour l'annee 2016 65  
Validation des acquis de l'experience 38

