

# **Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997. Etendue par arrêté du 9 décembre 1997 JORF 20 décembre 1997.**

## **Chapitre Ier : Dispositions générales**

### **Champ d'application**

#### **Article 1**

En vigueur étendu

La présente convention collective conclue en application des textes légaux et réglementaires régit les relations entre :

- les entreprises de transport de passagers en navigation intérieure généralement référencées sous le code NAF 612 Z,
- leurs salariés sédentaires et navigants.

Elle s'applique sur l'ensemble du réseau navigable français. Elle s'applique également sur les voies à régime international et sur les eaux navigables à l'étranger dans le respect des règlements édictés par les Etats ou accords internationaux et des conventions entre les partenaires sociaux.

Elle ne s'applique pas aux entreprises de location de bateaux de navigation intérieure et à leurs salariés.

### **Durée, dénonciation et révision**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

##### 2.10. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

##### 2.20. Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée à tout moment, en totalité ou en partie, par l'une des parties signataires avec un préavis de 3 mois. A peine de nullité, cette dénonciation est notifiée à chacune des autres parties signataires ainsi qu'aux services du ministère du travail par lettre recommandée avec accusé de réception.

## 2.30. Révision

Toute demande de révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention, accompagnée ou non de la dénonciation de cette dernière, devra comporter, sous peine de nullité, une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles.

La commission nationale paritaire se réunit dans les quarante jours suivant la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception afin de statuer avant l'expiration du délai de préavis sur la proposition de la ou des parties ayant pris l'initiative de la demande de révision.

En tous les cas la convention continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

## **Adhésion à la convention collective**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132.9 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associative ou groupements d'employeurs qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera notifiée aux parties signataires de la convention collective et prendra effet conformément à la législation et réglementation en vigueur.

## **Conventions collectives et accords antérieurs**

### **Article 4**

En vigueur étendu

La présente convention collective se substitue aux conventions et accords antérieurs.

Elle ne peut être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas l'avantage le plus favorable sera maintenu.

## **Dépôt légal**

### **Article 5**

En vigueur étendu

La présente convention collective et ses annexes feront l'objet des formalités de dépôt légal prévues par l'article L. 132.10 du code du travail.

## **Chapitre II : Droit syndical et liberté d'opinion**

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

#### **Article 6**

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et la législation en vigueur.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

##### 6.10. Liberté syndicale

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque et de ses représentants.

##### 6.20 (1). Liberté d'opinion

Les employeurs et les salariés ne doivent en aucun cas et d'aucune manière prendre en considération envers quiconque dans les relations de travail au sein des entreprises les origines, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, non plus que le fait d'appartenir ou non à un syndicat.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 225-1 du code pénal et de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

### **Section syndicale**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale. Sa création, son fonctionnement, sa mission sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

# Délégués syndicaux

## Article 8

En vigueur étendu

Dans les entreprises ayant atteint le seuil légal d'effectifs, soit actuellement 50 salariés, la désignation et l'activité des délégués syndicaux s'exercent conformément à la loi.

Dans les entreprises n'ayant pas atteint ce seuil et employant actuellement de 11 à 49 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

## Exercice du droit syndical

### Article 9

En vigueur étendu

#### 9.10. Collecte des cotisations

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

#### 9.20. Affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci.

#### 9.30 (1). Local syndical

Dans les entreprises ou les établissements comptant plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

#### 9.40. Droit de réunion

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir au moins une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des heures et des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

#### 9.50. Heures de délégation

Les délégués syndicaux bénéficient du nombre d'heures de délégation fixé par la loi. Ces heures sont payées comme temps de travail pour l'exercice de leur mandat.

Le temps utilisé pour participer à des réunions tenues à l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur le contingent d'heures dont bénéficie chaque délégué syndical.

Il en va de même lorsque des salariés dûment mandatés par écrit par leurs organisations syndicales sont appelés à siéger aux réunions des commissions paritaires professionnelles. Dans ce cas le temps passé par ces salariés à une commission paritaire décidée entre les employeurs et les organisations syndicales de salariés et dans la limite de 2 salariés par délégation syndicale ne donne lieu à aucune réduction de salaire. Un accord de branche fixera les modalités d'indemnisation des frais supportés par ces salariés à l'occasion de leur participation à ces commissions paritaires.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions d l'alinéa 2 de l'article L. 412-9 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

## **Chapitre III : Représentation du personnel**

### **Délégué du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Dans chaque établissement, dont les effectifs atteignent les seuils fixés par la législation et la réglementation en vigueur, l'employeur doit à l'échéance légale informer le personnel de l'organisation des élections du personnel et appeler par écrit les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord préélectoral.

L'institution, l'élection, le fonctionnement, la mission des délégués du personnel, des représentants du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'intérieur de chaque entreprise ou établissement, sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Formation des membres du CHSCT**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, la formation des membres du CHSCT est assurée dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, chaque membre du CHSCT bénéficie d'un stage de formation nécessaire à l'exercice de ses missions d'une durée maximale (1) de 3 jours par un organisme choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel.

Dans les deux cas ci-dessus, le renouvellement de cette formation intervient dès lors que le bénéficiaire a exercé son mandat pendant quatre ans consécutifs ou non.

Le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CHSCT est pris sur le temps de travail rémunéré comme tel. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur selon les dispositions réglementaires en vigueur.

(1) Mot exclu de l'extension (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

### **Médecine du travail**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Le personnel des entreprises visé par l'article 1er bénéficie de la législation en vigueur sur la médecine du travail.



## **Chapitre IV : Contrat de travail**

### **Embauche**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

13.1. - Il est affirmé le principe d'égalité entre les hommes et les femmes pour prétendre à tous les emplois couverts par la présente convention selon les qualifications que ces derniers requièrent.

13.2. Le personnel est recruté soit directement, soit par l'intermédiaire des offices publics chargés de l'emploi.

13.3. L'embauche est soumise à la législation et à la réglementation en vigueur en particulier en ce qui concerne la visite médicale.

Par ailleurs et pour tout poste devenant disponible, l'employeur fera appel dans l'ordre de priorité :

- à un ancien salarié licencié pour motif économique depuis moins d'un an ou adhérant à une convention de conversion ;

- à un salarié qui à sa demande a rompu son contrat de travail à la suite d'une maternité ou d'un congé parental pour élever son enfant à la condition que le salarié ait fait valoir cette priorité dans l'année suivant cette rupture, la priorité de rebauchage s'impose alors à l'employeur pendant un an ;

- à un salarié employé à temps partiel dans l'établissement et souhaitant occuper un emploi à plein temps, et à un salarié pouvant se prévaloir d'un contrat de travail saisonnier ayant été renouvelé au moins trois fois ;

- au personnel salarié de l'établissement afin de favoriser la promotion interne en assurant la publicité du poste à pourvoir et en informant les représentants du personnel.

Ces cas de priorité à l'embauche ne jouent que dès lors que le bénéficiaire justifie d'une qualification compatible avec les caractéristiques du poste à pourvoir.

### **Etablissement du contrat de travail**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

14.1. Tout engagement d'un salarié à temps complet ou à temps partiel pour une durée indéterminée ou déterminée fait l'objet d'un contrat écrit et signé des deux parties, établi en double exemplaire dont l'un, remis au salarié, tient lieu d'attestation d'embauche.

Ce contrat doit indiquer :

- la date d'embauche ;
- le type et la durée du contrat ;
- la nature et la qualification de l'emploi, sa classification et son niveau selon les dispositions de la présente convention et de ses annexes ;
- la durée de la période d'essai ;
- la durée du travail et son aménagement ;
- les éléments de la rémunération ;
- l'adresse du siège social de l'entreprise ou de l'établissement et, éventuellement, la zone d'activité professionnelle.

14.2. Le contrat de travail doit également préciser que la présente convention collective lui est applicable.

A l'occasion de cette embauche, l'employeur indique au salarié :

- qu'il peut consulter à tout moment le texte de la présente convention collective qui doit être mis à disposition sur son lieu de travail ;
- qu'il doit, s'ils existent, prendre connaissance du règlement intérieur affiché dans l'entreprise et des accords particuliers dans l'entreprise.

14.3. Contrat à durée déterminée

Conformément aux dispositions des articles L. 122-1 et suivants du code du travail des contrats à durée déterminée peuvent être conclus.

En raison de la nature de l'activité des entreprises de transports de passagers en navigation intérieure et de l'usage contraint de ne pouvoir recourir dans ce secteur d'activité au contrat à durée indéterminée pour les seuls emplois liés à la restauration et à la réception des passagers, il est possible de recourir au contrat à durée déterminée de l'article L. 122-1-1-3° du code du travail.

Cette possibilité concerne des missions par nature temporaire, que ce soit de quelques heures, d'une journée entière, voire de plusieurs journées consécutives ou non.

Un contrat devra être établi pour chaque mission. Toutefois, si plusieurs missions sont effectuées au cours d'un même mois civil, l'employeur pourra établir un seul bulletin de paye récapitulatif qui devra détailler toutes les missions sans que la nature juridique des différents contrats s'en trouve modifiée.

En tout état de cause, les contrats d'usage ne pourront avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

## **Période d'essai**

### **Article 15**

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai est fixée selon les modalités suivantes :

#### 15.1. Personnels cadres et ETAM figurant à l'annexe I

- a) Employés de niveaux I, II, III : la période d'essai est fixée à un mois.
- b) Agents de maîtrise de niveaux IV, V : la période d'essai est fixée à 2 mois.
- c) Cadres de niveaux VI et VII : la période d'essai est fixée à 3 mois.

#### 15.2. Personnels navigants techniques figurant à l'annexe II

- a) Matelot, matelot-agent de sécurité : la période d'essai est fixée à un mois.
- b) Timonier et capitaine de classe 1 et 2 : la période d'essai est fixée à 3 mois.

#### 15.3. Personnels navigants figurant à l'annexe III

- a) Directeur ou commissaire de bord : la période d'essai est fixée à 3 mois.

b) Autres emplois : la période d'essai est fixée à 2 mois.

#### 15.4. Renouvellement de la période d'essai

Sous réserve de la conclusion d'un accord écrit, ces périodes d'essai peuvent être reconduites pour une nouvelle période d'une durée équivalente à la période initiale.

#### 15.5. Dispositions générales concernant les indemnités

En cas de rupture du contrat de travail intervenant pendant la période d'essai, il n'y a d'autres indemnités que celles prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Par ailleurs et pendant la période éventuelle de délai congé mettant fin à une période d'essai, le salarié dispose du même temps et des mêmes avantages pour la recherche d'un emploi que ceux dont il aurait bénéficié en cas de rupture du contrat de travail intervenant postérieurement à la période d'essai. En cette circonstance sa rémunération ne peut subir de réduction.

15.6. L'embauche devient définitive au plus tard au terme de la période d'essai définie ci-dessus.

## **Modification au contrat de travail**

### **Article 16**

En vigueur étendu

16.1. Toute modification survenant dans le contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite et motivée à l'intéressé.

16.2. Lorsque cette modification est de caractère individuel et qu'elle a pour effet de modifier substantiellement le contrat de travail, la rupture du contrat de travail, par suite du refus de la modification par le salarié et du maintien de la décision de l'employeur, est imputable à ce dernier. En cette circonstance l'employeur devra observer les règles prévues en matière de licenciement, notamment le respect du préavis et le règlement des indemnités.

Toutefois et en application des articles L.321.1.2 et 321.1.3 du code du travail, lorsque la modification substantielle est envisagée pour un motif économique le défaut de réponse du salarié dans un délai d'un mois suivant sa communication par l'employeur vaut acceptation de ladite modification (1).

16.3. Pour tenir compte des caractéristiques spécifiques de la profession, il est précisé que l'employeur peut appeler un salarié à remplir temporairement les fonctions d'un autre salarié sans que cette disposition constitue un changement d'emploi définitif. La durée d'un tel remplacement ne peut excéder 6 mois sauf circonstances exceptionnelles (maladie de longue durée, congé sans solde de femmes en couches, congé formation, congé parental, congé pour création d'entreprise) auquel cas le délai est porté à 2 ans.

Si le remplacement se prolonge à l'intérieur des limites ci-dessus au-delà d'un délai fixé à 2 mois pour le personnel non cadre et à 3 mois pour le personnel cadre, l'intéressé, s'il occupe dans ses fonctions provisoires une position hiérarchique supérieure à la sienne, reçoit une indemnité ou une prime de fonction lui assurant au moins la rémunération minimale garantie du poste occupé temporairement en tenant compte de l'ancienneté.

Le remplacement provisoire dans un poste de classification moins élevé n'entraîne pas de changement de classification, ni de réduction des appointements.

16.4. Il est précisé s'agissant du personnel navigant que les changements d'affectation d'un bateau à un autre de même catégorie et ceux apportés aux circuits de même type d'exploitation et pour les mêmes types de voies ne peuvent être considérés comme des modifications substantielles du contrat de travail à condition que le lieu d'embarquement et de débarquement du personnel navigant soit celui de son affectation précédente. Cette disposition n'est toutefois pas applicable aux salariés employés sur des bateaux effectuant des croisières sur l'ensemble du réseau européen pour autant que les contrats de travail établis pour ces cas aient prévu une clause de mobilité.

16.5. Pour tous les salariés, leur acceptation d'une modification de leur contrat de travail comportant obligatoirement un changement de résidence entraîne la prise en charge par l'employeur des frais occasionnés par ce changement, notamment ceux résultant du déménagement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 47 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 (art. L. 321-1-2 du code du travail) (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

## **Rupture du contrat de travail**

### **Article 17**

En vigueur étendu

Après l'expiration de la période d'essai et quelle que soit la partie prenant l'initiative de la rupture du contrat de travail, cette dernière doit se conformer aux conditions prévues par les dispositions légales, réglementaires, et conventionnelles en vigueur.

La notification doit notamment être adressée à l'autre partie par pli recommandé avec accusé de réception. La date de réception de la poste est considérée comme date de la notification.

L'avis de résiliation établi par l'employeur rappelle les fonctions exercées par le salarié dans l'entreprise et mentionne la durée du préavis.

## **Durée et exécution du préavis en dehors de la période d'essai**

### **Article 18**

En vigueur étendu

### 18.1. Durée.

a) Employés et matelots : en cas de licenciement pour un motif autre que faute grave :

- le préavis est fixé à un mois pour le salarié comptant une ancienneté telle que définie à l'article 29 de moins de 2 ans ;

- le préavis est fixé à 2 mois pour le salarié comptant une ancienneté telle que définie à l'article 29 d'au moins 2 ans.

En cas de démission le préavis est fixé à 1 mois.

b) Agents de maîtrise et capitaines : en cas de licenciement pour un autre motif qu'une faute grave ou en cas de démission, le préavis réciproque est fixé à 2 mois.

c) Cadres : en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou en cas de démission, le préavis réciproque est fixé à 3 mois.

Dans tous les cas ci-dessus, la partie qui, en l'absence d'accord, n'observerait pas la période de préavis devrait à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

### 18.2. Heures de recherches d'emploi en cas de licenciement

Pendant la durée des préavis fixés à l'article 18.1 ci-dessus, les salariés sont autorisés à s'absenter pendant 2 heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. L'application de cette disposition ne doit entraîner aucune réduction des appointements des intéressés.

Ces heures, fixées d'un commun accord, peuvent être bloquées en une ou plusieurs périodes. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

### 18.3. Départ anticipé

Lorsque, après avoir reçu notification de son licenciement, le salarié trouve un nouvel emploi, il peut quitter son entreprise avant la fin du préavis sans avoir à verser l'indemnité compensatrice de délai-congé pour la période non effectuée. Dans ce cas l'employeur devra en être avisé une semaine à l'avance et sera dispensé du paiement du solde du préavis.

Si un salarié tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, celle-ci continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-32-1 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

# Indemnités de licenciement

## Article 19

En vigueur étendu

L'indemnité de licenciement due aux salariés licenciés, sauf les cas de faute grave ou lourde, est calculée de la manière suivante selon l'ancienneté dans l'entreprise du personnel concerné telle que définie à l'article 29 :

19.1. Ancienneté de moins de 2 ans : 15 % du salaire effectif mensuel.

19.2. Ancienneté d'au moins 2 ans :

- pour chacune des dix premières années d'ancienneté : 20 % du salaire effectif mensuel à l'exclusion de toute gratification exceptionnelle ;

- puis, pour chacune des années d'ancienneté dans l'entreprise à partir de la onzième année : 25 % de ce même salaire.

19.3. Ancienneté d'au moins vingt ans pour les salariés âgés de plus de 50 ans :

- les indemnités calculées selon les dispositifs de l'alinéa précédent sont majorées de 10 % sans que le total excède un plafond de 18 mensualités.

19.4. Dispositions particulières

En cas d'année incomplète, l'indemnité sera calculée au prorata du temps de présence effective dans l'entreprise.

Lorsque la rémunération du salarié comporte une partie fixe et une partie variable, il convient, pour la partie variable, de prendre en considération la valeur moyenne de cette partie variable au cours des douze derniers mois.

En tout état de cause le montant de ces indemnités de licenciement ne peut être inférieur à celui prescrit par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Départ à la retraite

## Article 20

En vigueur étendu

L'âge normal de départ à la retraite peut intervenir selon les possibilités offertes par les régimes généraux de la sécurité sociale et les régimes des institutions de retraite complémentaire. Cette disposition ne fait pas obstacle aux régimes particuliers d'ordre légal ou réglementaire applicables aux salariés visés par la présente convention.

A partir de soixante ans ou dans les cas visés ci-dessus, le salarié souhaitant faire valoir ses droits à la retraite doit en aviser par écrit son employeur avec un préavis de 2 mois avant la date à laquelle il entend mettre fin à son contrat de travail.

A partir de soixante ans ou dans les cas visés au 1er alinéa ci-dessus, le salarié qui remplit les conditions d'ouverture à sa pension vieillesse au taux plein peut être avisé par son employeur que son contrat prendra fin à cette échéance. Dans ce cas, l'employeur devra lui adresser une lettre recommandée avec accusé de réception au moins 6 mois avant la date à laquelle il remplit ces conditions.

Tous les cas prévus ci-dessus n'ouvrent pas droit aux indemnités prévues à l'article 19, mais aux indemnités de fin de carrière prévues à l'article 21.

## **Indemnités de fin de carrière**

### **Article 21**

En vigueur étendu

Le départ en retraite intervenant dans les conditions fixées à l'article 20 ouvre droit pour le salarié concerné au bénéfice d'une indemnité de fin de carrière calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 29.

Le montant de cette indemnité est égal par année d'ancienneté à 10 % du salaire effectif mensuel à l'exclusion de toute gratification exceptionnelle.

En tout état de cause, ces indemnités ne pourront être inférieures à celles prescrites en la matière par la législation en vigueur.

## **Départ à la retraite anticipé**

### **Article 22**

En vigueur étendu

Le cas d'une liquidation anticipée de la retraite pour inaptitude au travail dûment reconnue par la sécurité sociale est considéré comme départ en retraite.

Au jour de son départ, le salarié concerné percevra les indemnités de fin de carrière prévues à l'article 21.



## **Contrat à durée déterminée**

### **Article 23**

En vigueur étendu

Les employeurs peuvent conformément à la réglementation et à la législation en vigueur employer des salariés dans le cadre de contrats à durée déterminée.

Les dispositions de la présente convention, à l'exclusion de celles concernant la rupture du contrat de travail prévues à l'article 19 ci-dessus, sont applicables aux salariés concernés au prorata du temps qu'ils ont effectué dans l'entreprise (1).

La conclusion d'un contrat à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée dispense le salarié d'une période d'essai pour autant que son emploi et ses fonctions demeurent identiques.

D'autre part, dans ce cas, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise s'appréciera aux premiers jours du contrat à durée déterminée

initial.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-3-8 et L. 122-3-2 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

## **Contrat à durée déterminée pour les emplois à caractère saisonnier**

### **Article 24**

En vigueur étendu

Pour tenir compte des spécificités du secteur professionnel, notamment son caractère saisonnier, les employeurs peuvent, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, conclure des contrats à durée déterminée pour les emplois à caractère saisonnier.

## **Main-d'oeuvre temporaire ou intérimaire**

### **Article 25**

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, les employeurs peuvent également avoir recours de façon exceptionnelle à de la main-d'oeuvre intérimaire.



# Chapitre V : Rémunérations

## Egalité de traitement

### Article 26

En vigueur étendu

Il est affirmé, dans la présente convention, le principe de l'égalité de rémunération et de promotion entre les hommes et les femmes.

## Rémunérations annuelles minimales garanties

### Article 27

En vigueur étendu

#### 27.1. Définition.

Les rémunérations annuelles minimales garanties aux salariés ayant une aptitude et une activité normales sont fixées pour une année pleine conformément aux barèmes de classification figurant dans les annexes I, II et III de la présente convention.

Cette rémunération annuelle minimale garantie, variable selon l'ancienneté dans l'entreprise est à comparer à tous les éléments composant la rémunération réelle brute servie aux salariés (salaire de base, primes diverses dont les majorations pour ancienneté lorsqu'elles existent ..) à la seule exception de ceux destinés à rémunérer sous quelle que forme que ce soit les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire en vigueur et considérées comme telles selon les dispositions de la présente convention et des accords pris pour son application.

En conséquence tout salarié a droit de bénéficier, selon sa fonction et son ancienneté dans l'entreprise, d'une rémunération minimale brute annuelle, hors paiement des heures supplémentaires éventuellement effectuées, au moins égale au montant de la rémunération annuelle minimale garantie portée dans le barème et qui lui est applicable.

#### 27.2. Application

27.2.1. Le bénéfice de ces dispositions est acquis aux salariés ayant effectué 12 mois de travail effectif dans la définition que lui donne

la loi.

27.2.2. S'agissant des salariés employés à titre saisonnier ou dans le cas d'une rupture du contrat de travail intervenant en cours d'année, la comparaison entre la rémunération réelle brute servie au salarié concerné et la rémunération annuelle minimale garantie portée dans le barème sera effectuée pro rata temporis.

27.2.3. Le réajustement du traitement éventuellement dû au salarié interviendra au plus tard dans les 2 mois suivant la fin de l'année considérée ou dans les 2 mois suivants la rupture du contrat de travail dans les cas visés à l'alinéa précédent et en tous les cas au règlement du solde de tout compte.

27.2.4. Cette rémunération annuelle minimale garantie ne constitue pas s'agissant des personnels ETAM et cadres classés à un niveau comme défini à l'annexe I une limite au salaire contractuel d'un emploi classé au niveau précédent ou au même niveau. Il en va de même, s'agissant du personnel navigant, pour les emplois et fonctions répertoriés dans les annexes II et III.

Inversement l'appartenance à un niveau, s'agissant des personnels ETAM et cadres, n'est pas automatiquement déterminée par référence au montant du salaire contractuel. Cette même disposition vaut pour le personnel navigant répertorié dans les annexes II et III.

## **Rémunération des heures supplémentaires**

### **Article 28**

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont soit payées avec majoration conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, soit récupérées avec majoration équivalente en temps.

En tout état de cause, elles font l'objet de la consultation des instances élues du personnel et le cas échéant des autorisations administratives requises.

## **Définition de l'ancienneté**

### **Article 29**

En vigueur étendu

Pour bénéficier de la rémunération annuelle minima garantie dont les montants figurent dans les annexes I, II et III, on entend par ancienneté dans une entreprise le temps de présence pendant lequel un salarié a été occupé dans l'entreprise, ses différents établissements et filiales.

Sont assimilés au temps de présence dans l'entreprise (1) :

1. Les périodes indemnisées par l'employeur dans le cadre de la convention collective au titre des congés payés annuels, accidents, maladie, maternité, de la formation économique professionnelle et de la formation syndicale ;
2. Le service national sous réserve que l'intéressé ait acquis une ancienneté minimum d'un an avant le départ ;
3. Les interruptions pour périodes militaires obligatoires ;
4. Les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre.

L'ancienneté du personnel employé sous contrat à durée déterminée à l'exclusion des contrats saisonniers se calcule en additionnant la durée des contrats de travail successifs dans la même entreprise, sous réserve que les interruptions n'excèdent pas 18 mois consécutifs.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux périodes de congés non rémunérées par l'employeur mais devant légalement être prises en compte dans le calcul de l'ancienneté (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

## **Majoration pour ancienneté**

### **Article 30**

En vigueur étendu

Pour tenir compte de son ancienneté dans l'entreprise, chaque salarié bénéficiera d'une rémunération réelle brute au moins égale au montant de la rémunération annuelle minimale garantie portée dans le barème correspondant à son ancienneté dans l'entreprise.

## **Frais de déplacement**

### **Article 31**

En vigueur étendu

Les déplacements effectués les jours ouvrables et non ouvrables pour les besoins du service donnent lieu à remboursement par l'employeur des frais réels engagés par le salarié selon les modalités définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par leur règlement intérieur

# Chapitre VI : Durée et organisation du travail

## Préambule

### Article

En vigueur étendu

Considérant que :

- le secteur professionnel du transport fluvial de passagers est composé d'entreprises de tailles très diverses, exploitant leur flotte totalement ou partiellement soit sur l'année entière, soit de manière saisonnière ;
- les prestations commercialisées sont de nature très diversifiée : simples circuits programmés ou non, croisières avec restauration de quelques heures, croisières de plusieurs jours intégrant une offre hôtelière, transports publics de passagers cadencés ;
- les conditions météorologiques et nautiques constituent autant de facteurs extérieurs influant sur le niveau de fréquentation des exploitations et sur les programmes de navigation ;
- la concurrence externe des industries de loisirs notamment et la concurrence interne au secteur s'exercent de manière forte ;
- le contexte général exposé ci-dessus appelle comme réponses au plan social, d'une part, des compétences professionnelles accrues et diversifiées chez les personnels concernés et, d'autre part, des dispositifs généraux d'organisation du travail autorisant des modalités de mise en oeuvre souples et réactives et prévoyant en même temps pour leur mise en oeuvre des garanties et contreparties au bénéfice des mêmes personnels ;
- au total, les entreprises de transport fluvial de passagers doivent en permanence adapter leur organisation de travail aux fluctuations de la charge de travail, aux attentes du marché et aux exigences accrues de la clientèle,

Les partenaires sociaux, signataires du présent avenant, conviennent de la nécessité de mettre en place par la voie conventionnelle divers dispositifs d'organisation du travail aptes à répondre à ces enjeux, dispositifs parmi lesquels figurent notamment la possibilité pour les entreprises de recourir, en application du code du travail, à une organisation du travail modulée.

En conséquence, les partenaires sociaux décident de signer le présent avenant à la convention collective nationale du 23 avril 1997 afin d'en actualiser les dispositions compte tenu de l'évolution de la législation intervenue depuis et du contexte général du secteur exposé ci-dessus.

## Durée du travail

### Article 32

En vigueur étendu

La durée du travail est celle fixée par la législation en vigueur, soit une durée de 35 heures par semaine de travail effectif, soit une variation de cette durée hebdomadaire sur tout ou partie de l'année, un plafond de 1 607 heures.

Par ailleurs et quel que soit le mode d'organisation du travail prévu au sein d'une entreprise à l'égard du personnel navigant, en application de l'article 34 ci-après :

- la durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures ou, de manière exceptionnelle, 12 heures pour le personnel embarqué et celui lié à l'exploitation des unités ;
- la durée du repos journalier doit être de 8 heures minimum dont au moins 6 heures consécutives par période de 24 heures décomptée à partir de la fin du dernier repos de 6 heures ;
- la durée de pause pour tout travail effectif dont la durée quotidienne excède 6 heures est fixée à 20 minutes, qui peuvent être compensées par une période équivalente de repos compensateurs attribuée avant la fin de la journée suivante ;
- enfin, la durée hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période maximale de 4 mois ne peut conduire à une durée moyenne hebdomadaire de travail excédant 46 heures et 48 heures sur une semaine prise isolément.

## **Heures supplémentaires, repos compensateurs et repos journalier.**

### **Article 33**

En vigueur étendu

Sous réserve de la mise en oeuvre des dispositions prévues aux articles 28 et 34 du présent accord, les heures supplémentaires et les repos compensateurs sont régis conformément à la législation et à la réglementation en vigueur en fonction du type d'organisation du travail appliqué.

Pour sa part, le contingent annuel d'heures supplémentaires libres est fixée à 220 heures aux termes du présent accord.

## **Heures supplémentaires et repos compensateurs**

### **Article 33**

En vigueur étendu

Sous réserve de la mise en oeuvre des dispositions prévues aux articles 28 et 34 du présent accord, les heures supplémentaires et les repos compensateurs sont régis conformément à la législation et à la réglementation en vigueur en fonction du type d'organisation du travail appliqué.

Pour sa part, le contingent annuel d'heures supplémentaires libres est fixée à 220 heures aux termes du présent accord.

## **Organisation et aménagement du travail**

### **Article 34**

En vigueur étendu

Pour tenir compte des caractéristiques et contraintes diverses exposées dans le préambule du chapitre VI, les entreprises peuvent :

- soit mettre en oeuvre des dispositifs d'organisation du travail dans un cadre hebdomadaire ou dans le cadre de cycles en application des règles de droit commun du code du travail ;

- soit opter pour un régime annuel de la modulation du travail selon les dispositions générales convenues ci-après dans le présent accord.

#### 34. 1. Principes régissant la modulation annuelle du travail

La modulation du temps de travail permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur l'année ou une période inférieure à l'année fixée au sein de l'entreprise, de façon que les semaines marquées par des horaires de haute intensité compensent les semaines dont les horaires sont moindres.

Cette modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif de telle sorte que les heures effectuées au-delà ou en deçà de 35 heures se compensent automatiquement dans le cadre de la période de modulation fixée au sein de l'entreprise.

Ce type d'organisation du travail concerne et s'applique aux seuls salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée.

Par exception, il est également applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel sous conditions qu'ils soient employés dans des entreprises dont l'exploitation présente sur l'année un caractère strictement saisonnier et au quotidien une durée variable et limitée.

Pour autant et à la diligence de l'entreprise, cette organisation du travail peut ne concerner qu'une partie ou une catégorie de personnel au sein d'une entreprise ou d'un établissement et être mise en place selon des calendriers individualisés. Chaque salarié concerné peut bénéficier de temps libre supplémentaire pendant la période basse de modulation avec par exemple une répartition du travail sur 4 jours ou l'octroi de jours de repos supplémentaires.

Lorsque les variations d'horaires entraînent, dans le cadre de la programmation, un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 33 ci-dessus et ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni à repos compensateur.

Seules les heures effectuées, sur l'année, au-delà de 1 607 heures ou sur une durée du travail proratisée si la période de modulation est inférieure à l'année ont la nature d'heures supplémentaires.

Cependant, le paiement de ces heures et de la majoration y afférente prévus à l'article 28 peuvent être remplacés, en tout ou partie, par l'octroi de jours de repos compensateurs de remplacement, ces heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

#### 34. 2. Modalités de répartition des horaires

et programmation de la modulation

34. 2. 1. En période de faible activité, la durée hebdomadaire peut varier de 0 à 35 heures. En période de pointe, la programmation de la durée hebdomadaire ne peut conduire à dépasser les limites fixées à l'article 32 du présent accord, sauf à entraîner les majorations dues pour les heures supplémentaires qui seraient ainsi effectuées.

34. 2. 2. La modulation est établie selon une programmation indicative préalable qui prévoit les périodes de haute et basse activités prévisibles par l'entreprise.

Cette programmation indicative fait l'objet d'une consultation pour avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, au plus tard 1 mois avant la mise en oeuvre de la modulation. En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, la programmation indicative de la modulation est fixée par l'employeur et portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage dans le même délai.

Une fois par an, le chef d'entreprise communique aux représentants du personnel un bilan de l'application de la programmation de la modulation.



34. 2. 3. Compte tenu des caractéristiques de l'activité des entreprises de la branche soumises, comme indiqué dans le préambule du présent chapitre, à des variations importantes et soudaines de la charge de travail, le calendrier indicatif de la programmation peut faire l'objet de modifications en cours d'année. Les changements d'horaires qui en découlent sont portés à la connaissance des salariés concernés avec un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 7 jours ouvrés.

Toutefois, pour préserver la nécessaire réactivité de l'entreprise face à des variations d'horaires imposées par des circonstances imprévues, les horaires et heures de travail peuvent être modifiés en respectant un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 1 jour ouvré. Dans ce ou ces cas, au (x) quel (s) les employeurs s'engagent à conserver un caractère exceptionnel, il est alors fait appel en priorité à des salariés volontaires ou, à défaut, à des salariés désignés qui alors bénéficient d'une contrepartie, soit financière, soit sous la forme de repos, correspondant à une majoration ou à des jours de repos compensateurs de 40 % des heures travaillées ayant spécifiquement fait l'objet d'une telle modification d'horaire. Ces jours de repos compensateurs sont pris à la convenance du salarié sans qu'ils puissent être accolés aux congés payés ou précéder ou suivre un jour férié.

Le refus du salarié d'une modification de ses horaires de travail dans le cadre des dispositions du présent article ne peut donner lieu à aucune sanction de quelque nature que ce soit dès lors qu'il est motivé par des obligations familiales impérieuses.

## Repos hebdomadaire

### Article 35

En vigueur étendu

Le bénéfice du repos hebdomadaire est régi par la législation et la réglementation en vigueur.

En application de ces dernières, certains emplois pour le personnel sédentaire et le personnel navigant sont soumis aux dispositions réglementaires en vigueur et aux modalités particulières suivantes :

35.1. Le repos hebdomadaire pourra être accordé un autre jour que le dimanche pour les personnels sédentaires chargé de la régulation, du mouvement, de l'armement et de l'exploitation commerciale (1).

35.2. Le repos hebdomadaire pourra être accordé un autre jour que le dimanche pour la totalité du personnel navigant pour autant qu'il bénéficie d'un repos d'au moins 24 heures consécutives accordé un jour quelconque de la semaine.

Lorsque les nécessités de l'exploitation l'exigent, notamment en périodes de pointe, ce jour de repos peut être différé sans que le salarié concerné puisse être occupé plus de quatorze jours consécutifs ou avoir un crédit de repos hebdomadaire supérieur à 3 jours. L'ensemble de ces modalités d'attribution du jour de repos hebdomadaire doit faire l'objet, autant que possible, d'une programmation portée à la connaissance des salariés suffisamment en avance (2).

Pour le personnel affecté à des croisières journalières effectuées dans un même site, le nombre de jours de travail consécutifs ne pourra être supérieur à 10 en l'absence d'un accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant expressément l'application des dispositions générales prévues au paragraphe précédent.

Pour le personnel embarqué sur des unités exploitées hors de France sur l'ensemble du réseau fluvial européen, des modalités différentes que celles ci-dessus concernant notamment l'attribution différée du repos hebdomadaire ne peuvent résulter que d'accords d'entreprise ou d'établissement. De tels accords ne pourront avoir pour effet de porter un crédit de repos hebdomadaires différés supérieur à 6 jours (3). (1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er). (2) Phrase étendue sous réserve de l'application

des dispositions de l'article R. 221-21 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er). (3) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

## Congés payés

### Article 36

En vigueur étendu

36.1. Durée. Les salariés bénéficient d'un congé annuel dans les conditions fixées par la législation en vigueur, soit actuellement 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

#### 36.2. Période de congés

En raison du caractère saisonnier des activités régies par la présente convention, la période de congés payés qui s'étend normalement du 1er mai au 31 octobre de chaque année est étendue à l'ensemble de l'année. Toutefois le personnel navigant qui en fait la demande peut bénéficier de 5 jours ouvrables pris entre le 1er juillet et le 31 août pour autant que ce droit lui soit ouvert par son temps de travail dans l'entreprise.

#### 36.3. Départ en congés

L'ordre des départs en congés doit tenir compte des nécessités du service, notamment du caractère saisonnier des activités, et de la situation personnelle et familiale du salarié.

Cet ordre de départ est fixé par l'employeur après consultation des délégués du personnel.

#### 36.4. Fractionnement

Le fractionnement du congé annuel est régi par la législation et la réglementation en vigueur.

Toutefois et pour tenir compte de périodes de pleine activité, celle du 1er mai au 31 octobre et celles des congés scolaires, les parties signataires entendent mettre en place un régime dérogatoire plus favorable pour les salariés consistant en la prise de tout ou partie de leurs congés hors de ces périodes.

C'est ainsi :

- qu'une prise de la totalité des congés hors de ces périodes ouvre droit à 3 jours ouvrables de repos supplémentaires de fractionnement ;
- qu'une prise d'au moins 25 jours ouvrables hors de ces périodes ouvre droit à 2 jours ouvrables de majoration ;
- qu'une prise d'au moins 20 jours ouvrables hors de ces périodes ouvre droit à 1 jour ouvrable de majoration ;

- qu'une prise de moins de 20 jours hors de ces périodes ne donne droit à aucune journée supplémentaire de fractionnement.

## **Congés payés exceptionnels de courte durée**

### **Article 37**

En vigueur étendu

Sur justificatif, des congés exceptionnels payés sont consentis aux salariés à l'occasion des événements suivants :

- mariage de l'intéressé : 4 jours ;

- mariage d'un descendant direct du salarié ou de son conjoint :

1 jour ;

- décès du conjoint, d'un ascendant et d'un descendant direct du salarié ou de son conjoint : 3 jours ;

- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, d'un petit fils, d'une petite fille du salarié : 1 jour ;

- naissance et adoption : 3 jours ;

Les congés payés ci-dessus doivent être pris, sauf accord de l'employeur, dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

## **Travail des jours fériés**

### **Article 38**

En vigueur étendu

En raison des caractéristiques et des impératifs des activités régies par la présente convention, tous les jours fériés et légaux pourront être, selon les besoins, travaillés.

En ce cas, le travail d'un jour férié est compensé par l'attribution d'un jour de repos supplémentaire à la disposition du salarié. Le travail du 1er Mai ouvre droit à une indemnité égale au montant du salaire correspondant

## **Congés de formation économique, sociale et syndicale**

### **Article 39**

En vigueur étendu

Conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, chaque salarié peut participer à des stages de formation économique, sociale et syndicale dans la limite de 12 jours par an. Cette limite est portée à 18 jours maximum par an pour les animateurs de stages et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

La rémunération dont bénéficient les salariés pendant ces stages, les modalités et le nombre total de jours de congé susceptible d'être accordés par entreprise ou établissement sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sauf impossibilité, ces périodes de congés devront se situer en dehors des périodes de forte activité telles que définies à l'article 36.4

## **Congés spéciaux non rémunérés**

### **Article 40**

En vigueur étendu

Le bénéfice des congés parental, sabbatique et des congés pour création d'entreprise est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Service national et obligations militaires**

### **Article 41**

En vigueur étendu

Les dispositions applicables aux salariés appelés à satisfaire aux obligations légales inhérentes au service national ou en tenant lieu, ainsi que les conditions de sa réintégration à l'issue de celui-ci, sont fixées par les prescriptions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Définition et constat d'absence**

## **Article 42**

En vigueur étendu

Tout salarié qui n'a pas pris son travail selon l'horaire ou sa programmation est réputé en absence irrégulière sauf justification fournie dans les 48 heures ou sauf cas de force majeure.

Si, après une demande expresse de l'employeur formulée par lettre recommandée avec accusé de réception, le salarié n'a dans un délai de 2 jours ni repris son travail ni donné un motif valable à son absence, l'employeur peut alors constater la rupture du contrat de travail aux torts et griefs du salarié et lui appliquer pour ces motifs la procédure légale de licenciement en vigueur.

## **Chapitre VII : Maladie, accidents et maternité**

### **Indemnisation complémentaire en cas de maladie et d'accident**

#### **Article 43**

En vigueur étendu

Chaque salarié ayant un an d'ancienneté percevra, en cas d'absence consécutive à une maladie, à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, des indemnités complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

Ces indemnités complémentaires sont versées en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur selon les dispositions suivantes.

##### 43.1. Conditions générales d'indemnisation

Quels que soient le motif et la durée de l'absence, le salarié pour prétendre à l'indemnisation devra :

- justifier son absence au travail par un certificat médical fourni dans les 48 heures ;
- justifier la prise en charge par la sécurité sociale.

##### 43.2. Départ de l'indemnisation

En cas d'accident de travail, de trajet et de maladie professionnelle il n'est fait application d'aucune franchise et l'indemnisation court à partir du premier jour.

Dans tous les autres cas, l'indemnisation complémentaire est due à compter du onzième jour, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

##### 43.3. Durée et montant de l'indemnisation

L'indemnité complémentaire à verser par l'employeur compte tenu des indemnités de sécurité sociale perçues par le salarié devra être calculée pour assurer à ce dernier :

- pendant trente jours : 90 % de sa rémunération brute ;
- pendant les trente jours suivants : les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise au premier alinéa du présent article, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

En tout état de cause les montants ainsi perçus au titre des périodes donnant lieu à indemnisation ne sauraient être supérieurs à la rémunération qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait effectivement travaillé.

#### 43.4. Contre-visite

L'employeur a la faculté de faire effectuer une contre-visite médicale par un médecin de son choix pendant toute la période d'indisponibilité du salarié bénéficiant du système d'indemnisation prévu par le présent article.

## Grossesse et maternité

### Article 44

En vigueur étendu

#### 44.1. Protection de l'emploi.

L'état de grossesse ne peut justifier un refus d'embauchage ou pour ce motif une mesure de licenciement.

Lorsque l'état de santé médicalement constaté l'exige, l'intéressée doit être affectée temporairement dans un autre emploi. Ce changement ne peut entraîner aucune diminution de rémunération.

#### 44.2. Congés indemnisés

Après un an de présence à la date présumée de la naissance de leur enfant, un congé de maternité à plein traitement est accordée aux salariées concernées pendant une période de 16 semaines qui doivent être comprises dans la période légale de leur congé de maternité.

Le traitement ainsi assuré est diminué des prestations journalières réglées par les organismes de sécurité sociale ainsi que des éventuelles indemnités versées par les organismes de prévoyance auxquels l'entreprise a pu adhérer.

#### 44.3. Congé sans solde (1)

A sa demande et sous la condition qu'elle ait été formulée un mois avant l'expiration de ses congés indemnisés, le salarié désirant élever son enfant pourra être mis en position de congé sans solde.

La durée de ce congé ne pourra excéder un an à compter de la fin de ses congés indemnisés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-28-1 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

## **Inaptitude physique, temporaire ou définitive**

### **Article 45**

En vigueur étendu

Les absences répétées ou prolongées au-delà des durées d'indemnisation prévues à l'article 43.3 ci-dessus peuvent constituer, selon la nature des emplois et les impératifs des entreprises, des causes réelles et sérieuses pour justifier de la part de l'employeur la rupture du contrat de travail. En ces cas il doit respecter la procédure de licenciement selon les dispositions prévues par la présente convention. Il est précisé qu'une absence d'une durée au plus égale à 6 mois justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constitue pas une rupture du contrat de travail.

Par ailleurs et conformément à la législation en vigueur, l'employeur est tenu de s'efforcer au reclassement de tout salarié dont l'inaptitude physique a été constatée et prononcée par le médecin du travail. Ce n'est que dans les cas d'une impossibilité de reclassement, ou d'un refus du salarié ou dans celui d'une inaptitude générale et définitive que l'employeur peut entamer à l'égard du salarié concerné la procédure de licenciement selon les dispositions prévues par la présente convention.



## **Chapitre VIII : Formation professionnelle et emploi**

### **Organisation de la formation professionnelle**

#### **Article 46**

En vigueur étendu

Soucieux de contribuer au développement des capacités individuelles et conscients, face à l'évolution des techniques nautiques et touristiques, de la nécessité d'un professionnalisme accru de tous les salariés, les parties signataires de la présente convention affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage, à la formation professionnelle ainsi qu'à la formation professionnelle continue.

Dans cet esprit, elles incitent fortement les entreprises à faciliter le développement des formations initiales des jeunes et celui de la formation permanente des salariés et de tenir compte des connaissances et des qualifications acquises en ces occasions.

C'est dans ce cadre et avec ces objectifs que doivent être élaborés et utilisés les outils disponibles de formation professionnelle, notamment ceux mis en oeuvre par les deux organismes spécialisés de la branche que sont d'une part l'Association nationale pour la formation et la promotion professionnelle dans la batellerie (ANFPPB) et d'autre part l'Institut pour le développement de la formation continue dans la navigation fluviale (FLUVIA).

### **Actions prioritaires de formation**

#### **Article 47**

En vigueur étendu

Seront considérées comme prioritaires les actions de formation suivantes :

- actions conduisant à des qualifications obligatoires, notamment en vue de l'obtention du certificat de capacité de catégorie P et celle de l'attestation d'agent de sécurité ;
  
- actions destinées à améliorer les conditions de sécurité de la clientèle comme de l'ensemble du personnel navigant ;
  
- actions liées aux activités de tourisme fluvial en vue de l'adaptation du personnel aux demandes et attentes de la clientèle ainsi que les actions liées à l'amélioration du savoir-faire purement nautique et technique des équipages.

# **Commission paritaire nationale de l'emploi**

## **Article 48**

En vigueur étendu

Afin de faciliter la recherche de solutions aux problèmes, qualitatifs et quantitatifs, de l'emploi dans les activités régies par la présente convention, une commission paritaire nationale de l'emploi sera créée pour fonctionner en assistance de la commission paritaire nationale prévue à l'article 52 ci-après.

La composition, le rôle et le fonctionnement de cette commission paritaire nationale de l'emploi seront fixés par un accord de branche pris en application du présent article.

# Chapitre IX : Règlement intérieur, droits et mesures disciplinaires

## Règlement intérieur

### Article 49

En vigueur étendu

Dans les entreprises occupant habituellement au moins 20 salariés, l'employeur est tenu d'établir un règlement intérieur et de l'afficher sur les lieux de travail.

Ce règlement intérieur élaboré selon la législation en vigueur traite notamment :

- des mesures en matière d'hygiène et de sécurité ;
- des règles permanentes et générales de discipline, de la nature et de l'échelle des sanctions.

En raison des impératifs de sécurité inhérents à la nature des activités régies par la présente convention ainsi que des prescriptions réglementaires en vigueur concernant la conduite des bateaux, le recours à l'alcootest est une mesure à laquelle peuvent recourir à tout moment l'employeur ou ses représentants afin de prévenir ou de faire cesser des situations dangereuses. Pour autant aucune sanction dont la détermination est du ressort de l'employeur ne pourra être prononcée par ce dernier sans une contre-expertise effectuée par une autorité ou un organisme agréé (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 120-2 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

## Droits et mesures disciplinaires

### Article 50

En vigueur étendu

Les sanctions, leur mise en oeuvre et les droits des salariés sont régis notamment par les dispositions des articles L. 122.40 et L. 122.41 du code du travail et les dispositions particulières suivantes.

50.1. Aucune sanction ne peut être infligée à un salarié sans que celui-ci soit informé, simultanément, par lettre recommandée ou remise contre décharge, des griefs retenus à son égard.

Constitue une sanction toute mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif, à l'exclusion des observations verbales.

50.2. Conformément à la législation en vigueur qui interdit les amendes ou autres sanctions pécuniaires, les mesures disciplinaires sont les suivantes : l'avertissement, le blâme, la mise à pied, la mutation, la rétrogradation et le licenciement.

Les deux premières sanctions sont prononcées par le chef d'entreprise soit sur la base de ses propres constatations, soit sur les rapports qui lui sont adressés par les responsables hiérarchiques du salarié. Celui-ci a la possibilité d'être entendu à sa demande en présence d'un salarié de l'entreprise.

Pour toutes les autres sanctions l'entretien préalable et la possibilité d'assistance sont de droit. La sanction notifiée dans les formes prévues à l'article 49.1 ci-dessus ne peut intervenir moins d'un jour franc après le jour fixé pour l'entretien, ni plus d'un mois après ce jour. Les faits fautifs sont prescrits dans un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ou la preuve (1)(2). (1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 122-17 du code du travail (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

## **Chapitre X : Modalités d'application**

### **Publicité**

#### **Article 51**

En vigueur étendu

La présente convention et ses annexes feront l'objet d'un dépôt à la direction départementale et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Par ailleurs sa publicité dans les entreprises et établissements soumis à son application est assurée dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur.

### **Règlement des différends et litiges**

#### **Article 52**

En vigueur étendu

##### 52.1. Rôle et composition de la commission paritaire nationale

Les difficultés et différends nés à l'occasion de l'application ou de l'interprétation de la présente convention peuvent être soumis à la commission paritaire nationale par la partie diligente. A la demande de l'une des parties qui la composent, la commission peut, elle-même, se saisir pour avis de toute question relative à l'interprétation de la présente convention ou à l'application des textes législatifs visant les rapports entre employeurs et salariés.

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés désignés par les organisations syndicales signataires de la présente convention. Le nombre de membres titulaires formant cette commission ne pourra excéder 8 au total. Sa présidence est assurée en alternance par un représentant des employeurs et par un représentant des organisations syndicales signataires de la présente convention.

##### 52.2. Fonctionnement de la commission paritaire nationale

La saisine de la commission se fait obligatoirement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque cette saisine a pour motif l'existence d'un conflit collectif, la commission doit être réunie et rendre son avis dans un délai maximum de 8 jours ouvrables à compter de la réception de la lettre recommandée visée ci-dessus.

Pour tous les autres motifs de saisine, la commission doit être réunie et rendre son avis dans un délai maximum d'un mois.

L'adoption des avis de la commission est acquise à la majorité des voix. En cas de partage des voix, il est dressé un procès-verbal de non-conciliation mentionnant l'ensemble des arguments exprimés.

## **Date d'application**

### **Article 53**

En vigueur étendu

La présente convention collective prend effet à date du 1er jour du mois suivant son extension.

Dans un délai d'un an suivant cette date d'effet, chaque entreprise devra avoir fixé, dans les conditions légales et réglementaires, les modalités d'application de la présente convention et notamment celles concernant l'aménagement du temps de travail tout en assurant le respect des principes de la sécurité et de la santé des salariés.

Fait à Paris, le 23 avril 1997.