

Convention collective Personnel des entreprises de transport en navigation intérieure (IDCC 3229) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale du personnel des entreprises de transport en navigation intérieure du 20 décembre 2018 - Etendue par arrêté du 18 décembre 2020 JORF 24 décembre 2020

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000043006530. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/personnel-des-entreprises-de-transport-en-navigation-3229>.

Sommaire

- 1. Préambule
- 2. Chapitre Ier Dispositions générales
- 3. Chapitre II Droit syndical et liberté syndicale
- 4. Chapitre III Représentation du personnel
- 5. Chapitre IV Emploi et exécution du contrat de travail
- 6. Chapitre V Organisation et durée du travail
- 7. Chapitre VII Maladie et accidents
- 8. Chapitre VIII Contrat de travail et parentalité
- 9. Annexes

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

En raison de l'évolution de la réglementation dans le domaine social et de l'obsolescence de certains textes conventionnels, les partenaires sociaux, soucieux de rendre attractif le secteur en le dotant d'un socle social moderne qui encourage la progression de carrière, la mobilité interne, l'épanouissement personnel tout en permettant le développement économique dans un cadre raisonné, ont décidé d'élaborer un texte unique se substituant à l'ensemble des conventions collectives applicables aux salariés du secteur de la navigation intérieure : fret et passagers, navigants et sédentaires.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 octobre 2024

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

- les entreprises de transport de marchandises en navigation intérieure, notamment référencées sous le code APE 5040Z (transports fluviaux de fret) ;
- l'ensemble des entreprises de transport fluvial de passagers, notamment visées par la nomenclature NAF, sous la catégorie 50.30 (incluant le code APE 5030Z) ;
- leurs salariés sédentaires et navigants, affectés à l'activité de navigation, et les personnels navigants commerciaux, de restauration et d'hôtellerie.

Il est précisé que la nomenclature d'activités françaises (code NAF) 50.30 vise les activités de transport fluvial de passagers, comprenant les sous-catégories suivantes :

- 50.30.1 " Transport fluvial de passagers " :
- 50.30.11 " Transport fluvial de passagers par transbordeurs " : cette sous-catégorie comprend le transport fluvial régulier ou non de passagers par transbordeurs, y compris les hydroglisseurs ;
- 50.30.12 " Transport fluvial de passagers sous forme de croisières " : cette sous-catégorie comprend les croisières fluviales (transport, hébergement, restauration et services connexes non comptés à part) ;
- 50.30.13 " Services d'excursions en bateau " : cette sous-catégorie comprend les services d'excursions fluviales en bateau ;
- 50.30.14 " Autres transports fluviaux de passagers " : cette sous-catégorie comprend les autres transports fluviaux réguliers et non réguliers de passagers sur les fleuves, canaux et autres eaux intérieures et les services de coches d'eau et bateaux-taxis ;
- 50.30.2 " Location de bateaux fluviaux pour passagers avec pilote ".

La présente convention collective trouve donc notamment application au sein des entreprises dont l'activité principale correspond à l'une de ces sous-catégories.

Dès lors, sont seules exclues du présent champ d'application, les activités d'hôtellerie, café, restauration, exercées à bord de bateaux amarrés de manière permanente à quai, sans navigation, et n'assurant pas, de fait, le transport de passagers, de manière principale ou accessoire.

Les sociétés non référencées sous les codes visés ci-dessus, appartenant à des groupes de sociétés dont l'activité principale est le transport de marchandises ou de passagers en navigation intérieure, et assurant pour les sociétés de ce groupe la direction stratégique ou

organisationnelle, la supervision et la gestion, appliquent à titre volontaire à leur personnel sédentaire, les dispositions de la présente convention, de ses annexes et avenants.

Elle s'applique sur l'ensemble du réseau navigable français métropolitain.

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 États ou accords internationaux et des conventions entre les partenaires sociaux.

Des annexes fixent les conditions particulières de travail, les grilles de classifications, les grilles de rémunérations pour chacune des catégories de personnel désignées ci-après :

- personnels navigants des entreprises de transport de marchandises flotte classique ;
- personnels navigants des entreprises de transport de marchandises flotte exploitée en relèves ;
- ouvriers des entreprises de transport de marchandises et de transport de passagers ;
- employés et agents de maîtrise de transport de marchandises et de transport de passagers ;
- ingénieurs et cadres de transport de marchandises et de transport de passagers ;
- personnels navigants des entreprises de transport de passagers ;
- personnels navigants commerciaux, de restauration et d'hôtellerie des entreprises de transport de passagers.

Article 2 — Entrée en vigueur. - Durée. - Dénonciation. - Révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

2.10. Date d'effet et durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation.

Elle prend effet au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

2.20. Révision

Avant toute demande de révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention, accompagnée ou non de la dénonciation de cette dernière, les parties demanderesses doivent obligatoirement, à peine de nullité, informer de leur intention la CPPNI ainsi que les autres parties signataires et joindre une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles.

La demande est examinée lors de la réunion de la CPPNI nationale suivante initialement fixée sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 12 mois suivant la demande de révision. Passé ce délai et si aucun accord n'est intervenu la demande de révision sera réputée caduque et de ce fait, le texte antérieur continuera à s'appliquer. En cas d'impossibilité, constatée par le président, d'aboutir à un accord sur le projet de révision, les parties peuvent faire jouer la procédure de dénonciation prévue au paragraphe ci-dessous.

2.30. Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment, en totalité ou en partie, par l'une des parties signataires avec un préavis de 3 mois. À 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 avis de réception.

2.40. Durée de validité de la convention en cours 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 de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Article 3 — Adhésion

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

Conformément à l'article L. 2261-3 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. (1)

Cette adhésion sera notifiée aux parties signataires de la convention collective et prendra effet conformément à la législation et réglementation en vigueur. (2)

(1) Le 1er alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail et des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 dudit code.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 4 — Conventions collectives et accords antérieurs

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

Aux dates fixées pour son application, la présente convention annule et remplace toutes les conventions collectives et accords antérieurs ainsi que leurs annexes et avenants listés ci-après :

- le contrat collectif de la navigation intérieure du 28 octobre 1936 et ses avenants (IDCC 003) ;
- la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997 et ses annexes et avenants (IDCC 1974) ;
- la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation intérieure (IDCC 2174) du 5 septembre 2000 et ses annexes et avenants ;
- l'accord du 10 juillet 2007 sur la mise à la retraite à 60 ans et le départ en retraite ;
- l'accord du 21 juillet 2010 sur l'indemnisation des membres des délégations syndicales participant aux réunions de la CPPNI nationale

emploi-formation.

Les accords suivants et leurs avenants restent en vigueur et sont annexés à la présente convention dans des annexes catégorielles suivant la catégorie de personnel qu'elle concerne :

- l'accord du 5 septembre 2000 sur la réduction du temps de travail des salariés relevant de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure ;
- l'accord du 9 janvier 2001 sur diverses dispositions conventionnelles pour la mise en œuvre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail à l'ensemble du personnel navigant des entreprises de transport de fret par voie de navigation intérieure ;
- l'accord du 10 janvier 2001 sur la réduction du temps de travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicable au personnel salarié relevant du régime de la flotte classique et ses avenants en date du 10 juillet 2007 et du 29 mars 2016 ;
- l'accord du 2 avril 2001 sur la réduction du temps de travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicable au personnel salarié relevant du régime de la flotte exploitée en relève, et ses avenants en date du 10 juillet 2007 et du 29 mars 2016 ;
- l'accord du 23 avril 1997 portant organisation du travail du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure ;
- l'accord du 25 février 2004 relatif au CQP Personnel navigant ;
- l'accord du 25 février 2004 relatif au CQP Capitaine bateau fluvial ;
- l'accord du 28 juin 2008 relatif au CQP Pilote de croisières de courte durée ;
- l'accord du 15 décembre 2015 sur la mise en place de garanties complémentaires frais de santé ;
- l'accord du 29 mars 2016 sur la formation professionnelle ;
- l'accord du 17 mai 2018 sur la CPPNI.

Toutefois, la présente convention et ses annexes ne peuvent en aucun cas être la cause de réductions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne joue que pour le personnel en service à la date d'application de la présente convention et de ses conventions annexes, l'extension de ces dispositions aux nouveaux embauchés pouvant résulter de l'accord de l'employeur. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 4 devrait être étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 5 — Négociation annuelle sur les salaires et examen de la situation économique et de l'emploi dans la branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

5.10. Négociation annuelle

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires liées par la présente convention se réunissent au moins une fois par an pour engager une négociation sur les niveaux des rémunérations minimales professionnelles garanties pour les différentes catégories de personnel visées dans les annexes de la présente convention.

Cette négociation portera sur les salaires et prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Cette négociation sera l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen de la situation économique et de l'emploi dans la branche.

5.20. Négociation triennale

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires liées par la présente convention se réunissent au moins une fois tous les 3 ans pour engager une négociation sur :

- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

5.30. Négociation quinquennale

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires liées par la présente convention se réunissent au moins une fois tous les 5 ans pour engager une négociation :

- pour examiner la nécessité de réviser les classifications ;
- pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Article 6 — Dépôt légal

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

La présente convention collective et ses annexes feront l'objet des formalités de dépôt légal prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Chapitre II Droit syndical et liberté syndicale

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

7.10. Droit syndical

Conformément à la Constitution de la République française du 4 octobre 1958, les employeurs et les salariés sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale. L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de navigation intérieure, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

L'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et règlements en vigueur.

7.20. Liberté syndicale

Les salariés et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

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.

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'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et de rupture du contrat de travail.

Les salariés s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans le travail le fait que leurs collègues et le personnel avec lequel ils sont en rapport adhèrent à telle ou telle organisation syndicale, ou qu'ils n'adhèrent à aucun syndicat.

Article 8 — Exercice du droit syndical. - Section syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

Chaque syndicat peut s'organiser librement dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Article 9 — Délégués syndicaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

Dans les entreprises ayant atteint le seuil légal d'effectifs autorisant la désignation de délégués syndicaux, cette désignation et l'activité des délégués syndicaux s'exercent conformément à la loi.

Dans les entreprises n'ayant pas atteint ce seuil mais disposant de représentants du personnel au comité social et économique, les syndicats représentatifs peuvent désigner un de ses membres comme délégué syndical, pour la durée de son mandat.

Article 10 — Conditions d'exercice du droit syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

L'exercice du droit syndical est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

10.10. Collecte des cotisations

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

10.20. Affichage

Conformément aux dispositions légales, l'affichage des communications syndicales (telles que convocations à des réunions syndicales et ordres du jour de ces réunions, informations syndicales, professionnelles ou sociales) s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise ou d'établissement, simultanément à l'affichage.

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

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux personnels de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci. Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

En l'absence, d'accord d'entreprise plus avantageux, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans, peuvent mettre à disposition des salariés des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- 1° être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- 2° Ne pas avoir de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- 3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

L'utilisation de la messagerie électronique de l'entreprise sera néanmoins soumise à accord d'entreprise qui définira les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

10.30. Local syndical

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. (1)

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés au moins 1 000 salariés, le chef d'entreprise ou son représentant met en outre à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

10.40. Droit de réunion

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

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés à l'article 10.30, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures, autres que syndicales, peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à une réunion.

Les réunions prévues aux deux alinéas précédents doivent avoir lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

10.50. Autorisation d'absences

10.51. Pour l'exercice des fonctions syndicales

À titre exceptionnel, et avec l'accord du chef d'entreprise, les représentants mandatés par une organisation syndicale pourront bénéficier d'une autorisation d'absence, non rémunérée ou, à la demande du salarié concerné, prélevée sur le crédit d'heures dont il peut bénéficier, sur leur temps de travail et non imputables sur les congés payés. En toute hypothèse, ces autorisations ne pourront excéder 10 jours par an.

La demande d'autorisation d'absence, accompagnée d'une copie de la convocation adressée par l'organisation syndicale, devra être présentée par écrit au chef d'entreprise au moins 2 semaines avant la date prévue de l'absence sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées.

À défaut de réponse du chef d'entreprise ou de son représentant dans un délai de 1 semaine à compter de la date à laquelle il a eu connaissance de la demande, l'autorisation est réputée acceptée.

10.52. Pour réunions ou congrès syndicaux

Sur la demande écrite et nominative de leur organisation syndicale présentée au moins 2 semaines à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées, les salariés concernés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour participer aux réunions ou congrès syndicaux de ces organisations.

Ces absences seront considérées comme ayant été effectivement travaillées au regard de la détermination des congés payés annuels.

À défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 1 semaine à compter de la date à laquelle il a eu connaissance de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

10.53. Pour assurer des fonctions de permanent syndical

Des congés sans solde, peuvent être accordés pour la durée de leur mandat, aux salariés chargés par une organisation syndicale d'assurer une tâche de permanent.

Les droits que ces salariés tiennent du fait de leur ancienneté continuent à courir pendant ce congé sans solde.

10.54. Pour réunions paritaires professionnelles

Sur la demande écrite et nominative de leur organisation syndicale présentée au moins 2 semaines à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées, les salariés concernés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour participer aux réunions paritaires professionnelles.

Le temps passé par ces salariés à une CPPNI décidée entre les employeurs et les organisations syndicales de salariés et dans la limite de 4 salariés par délégation syndicale ne donne lieu à aucune réduction de salaire.

La participation à ces commissions entraîne :

- le maintien, par l'employeur, de la rémunération qu'aurait perçue l'(les) intéressé (s) s'il (s) avait (aient) travaillé pendant le temps passé à ces réunions, dans la limite de ses (leurs) horaires de travail ;
- la prise en charge, par la CPPNI des frais de repas et, le cas échéant, des frais d'hébergement, sur justificatifs ;
- la prise en charge, par la CPPNI, des frais de transport, dans la limite maximale du billet d'avion, en classe économique, lorsque les nécessités l'exigent, sur justificatifs.

10.55. Pour congés de formation économique, sociale et syndicale

Les travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique ou sociale ou de formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit sur demande à un ou plusieurs congés d'une durée totale de 12 jours par an.

Cette durée est portée à 18 jours pour les animateurs des stages ou sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée totale de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

Les conditions de prise en charge de la rémunération du salarié sont effectuées conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

La durée du congé de formation économique, sociale et syndicale ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

Le congé est de droit sauf si l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur doit être motivé. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le conseil de prud'hommes, qui est saisi et statue en dernier ressort, selon les formes applicables en référé.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé. Elle doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée, ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Le refus du congé par l'employeur doit être notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

L'organisme chargé des stages ou sessions doit délivrer aux salariés une attestation constatant la présence effective de ceux-ci par l'intéressé.

Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

10.60. Indemnisation des membres des délégations syndicales participant aux réunions des commissions paritaires nationales et à la CPPNI

La participation aux travaux des CPPNI ouvre droit pour les délégations des organisations syndicales représentatives au plan national, à une indemnisation de leurs membres à la charge du syndicat patronal, dans les conditions fixées à l'annexe I à la présente convention.

(1) Le 1er alinéa de l'article 10.30 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-8 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Chapitre III Représentation du personnel

Article 11 — Comité social et économique

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

Le comité social et économique est l'unique institution représentative du personnel.

Le comité social et économique (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur organise tous les 4 ans l'élection des membres du CSE.

L'employeur doit informer le personnel et inviter par écrit les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord préélectoral. (1)

L'institution, l'élection, le fonctionnement, la mission, des représentants de personnel au comité social d'entreprise (CSE) et à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

11.10. Collèges électoraux

Les représentants du personnel, sont élus, au sein des différentes institutions représentatives du personnel, d'une part, par un collège comprenant les ouvriers et employés et, d'autre part, par un collège comprenant les ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise et cadres sur les listes établies par les organisations syndicales qui répondent aux critères mentionnés à l'article L. 2314-3 du code du travail.

Dans les entreprises dans lesquelles les effectifs comptent du personnel navigant et du personnel sédentaire, et afin de tenir compte des différences existant dans l'organisation du travail et les conditions de travail existant entre ces deux catégories de population, et afin de garantir une représentation cohérente et homogène de l'ensemble du personnel au sein des entreprises de la branche, les parties conviennent de répartir les effectifs de la façon suivante entre chaque collège :

- un collège ouvriers et employés navigants ;
- un collège, agents de maîtrise et cadres navigants ;
- un collège ouvriers et employés sédentaires ;
- un collège, agents de maîtrise et cadres sédentaires.

La répartition des sièges de titulaires et de suppléants entre les collèges des différentes catégories de personnel se fera proportionnellement à la part de chaque catégorie dans l'effectif total de l'entreprise.

Dans les entreprises et établissements dans lesquels les effectifs sédentaires sont inférieurs à 25 salariés, ils sont regroupés en un collège sédentaire unique.

Dans les entreprises et établissements ne dépassant pas 25 salariés et n'élisant qu'un membre titulaire et un membre suppléant du CSE, les représentants du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Afin d'améliorer la représentation des différentes catégories de personnel et des principaux ateliers ou services, des accords d'entreprise ou d'établissement avec les organisations syndicales pourront prévoir une augmentation du nombre des membres du CSE.

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats aux élections professionnelles qui comportent plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale (art. L. 2314-30 et suivants du code du travail).

11.20. Délégation élue et représentant syndical au CSE

Le CSE est composé d'un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Les syndicats représentatifs peuvent désigner un représentant syndical au CSE. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est membre de droit du CSE.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un délégué pour siéger au sein du CSE.

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10

25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1 000 à 1 249	17	24	408
1 250 à 1 499	18	24	432
1 500 à 1 749	20	26	520
1 750 à 1 999	21	26	546

11.30. Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est mise en place au sein du CSE. Cette commission est obligatoire dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés ou dans les établissements type Seveso.

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité assistent aux réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

(1) Le 3e alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application aux entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés des dispositions du 5e alinéa de l'article L. 2314-5 du code du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Chapitre IV Emploi et exécution du contrat de travail

Article 12 — Conditions d'embauche et d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

12.10. Liberté d'opinion (1)

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- interdictions des discriminations en matière d'embauche ;
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière ;
- obligations vis-à-vis des représentants du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation) ;
- information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

12.20. Priorités d'embauche

Le personnel est recruté par l'entreprise.

Par ailleurs et pour tout poste devenant disponible, l'employeur fera appel dans l'ordre de priorité, et sous réserve des aptitudes professionnelles du candidat à occuper le poste disponible :

- à un ancien salarié licencié pour motif économique depuis moins de 1 an s'il fait jouer sa priorité de réembauchage dans les délais légaux ;
- à un salarié qui à sa demande a rompu son contrat de travail à la suite d'une maternité à la condition que le salarié ait fait valoir cette priorité dans l'année suivant cette rupture, la priorité de rembauchage s'impose alors à l'employeur pendant 1 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 et/ des compétences compatibles avec les caractéristiques du poste à pourvoir.

À défaut de candidat répondant aux conditions précisées au paragraphe ci-dessus, l'employeur pourra procéder à la recherche d'un salarié sur le marché du travail.

12.30. Type de contrat

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois l'engagement d'un salarié à temps complet ou temps partiel peut être conclu par l'intermédiaire d'un contrat à durée déterminée conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail, d'un contrat saisonnier conformément aux dispositions des articles L. 1242-2 (3°) ou d'un contrat d'intérim conformément aux dispositions des articles L. 1251-1 et suivants du code du travail.

En raison de la nature saisonnière de l'activité des entreprises de transports de passagers en navigation intérieure et de la contrainte de ne pouvoir recourir dans ce secteur d'activité au contrat à durée indéterminée en saison pour les emplois supplémentaires de matelotage et sécurité, et ceux liés à la restauration et à la réception des passagers, il est possible de recourir au contrat à durée déterminée de l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail et dans le respect des dispositions de la législation et réglementation en vigueur.

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

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 paie 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 saisonniers ne pourront avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

(1) L'article 12.10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 13 — Établissement du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

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 et son renouvellement éventuel ;
- la durée du travail et son aménagement ;
- les éléments de la rémunération ;
- l'adresse du siège social de l'entreprise ou de l'établissement.

(1) L'article 13 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1242-12 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 14 — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

14.10. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

14.20. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

14.30. Durée

Pour le personnel sédentaire, la durée de la période d'essai initiale des contrats à durée indéterminée est de :

- 2 mois pour le personnel ouvrier et employé ;
- 3 mois pour le personnel agent de maîtrise ;
- 4 mois pour le personnel cadre.

Pour toutes les catégories de personnel sédentaire, la durée de la période d'essai des contrats à durée déterminée est de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée du contrat est au plus égale à 6 mois, et 1 mois pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée, selon la règle ci-dessus, par rapport à la durée minimale du contrat.

Pour le personnel navigant, la durée de la période d'essai initiale des contrats à durée indéterminée est de :

- 1 mois d'embarquement effectif pour le personnel ouvrier et employé (du grade de matelot au grade de maître matelot/matelot-timonier et matelot garde moteur) ;
- 2 mois d'embarquement effectif pour le personnel ouvrier et employé (du grade de timonier et mécanicien jusqu'au grade de 2d capitaine et de maître machine) ;
- 3 mois d'embarquement effectif pour le personnel agent de maîtrise et cadre (1er capitaine et commandant).

L'embarquement effectif s'entend des périodes de travail à bord des unités et de toutes périodes de travail assimilées (formation, service à terre...), à l'exclusion des périodes de repos à terre.

Pour toutes les catégories de personnel navigant, la durée de la période d'essai des contrats à durée déterminée est de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée du contrat est au plus égale à 6 mois, 1 mois pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée, selon la règle ci-dessus, par rapport à la durée minimale du contrat.

14.40. Renouvellement de la période d'essai

Pour le personnel sédentaire, la période d'essai des contrats à durée indéterminée peut être renouvelée pour une nouvelle période d'une durée équivalente à la période initiale, soit pour une période de :

- 2 mois pour les personnels ouvrier et employé ;
- 3 mois pour le personnel agent de maîtrise ;
- 4 mois pour le personnel cadre.

Pour toutes les catégories de personnel navigant, la période d'essai des contrats à durée indéterminée peut être renouvelée pour une nouvelle période de 1 mois d'embarquement effectif.

Pour toutes les catégories de personnel navigant le total de la période d'essai initiale et de renouvellement éventuel ne peut excéder une durée de 6 mois calendaires.

La période d'essai d'un contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

À l'issue de la période d'essai, éventuellement prorogée, l'engagement du salarié devient définitif.

14.50. Cessation de la période d'essai

14.51. Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Par ailleurs, lorsque le délai de prévenance de rupture de la période d'essai est d'au moins 2 semaines, 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.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

14.52. Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

Article 15 — Évolution de carrière

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

Les entreprises mettront en œuvre une politique favorisant les développements de carrière. À cet effet, elles sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire périodiquement le point, en plus des entretiens périodiques prévus par la réglementation en vigueur (entretiens professionnels).

15.10. Remplacement ou affectation temporaire dans une fonction supérieure pour le personnel navigant

Hors cas de promotion, en cas d'absence d'un navigant d'un grade supérieur ou d'augmentation temporaire d'activité, si l'organisation du travail le permet, les affectations s'effectueront de préférence par la voie interne en fonction des compétences et ressources disponibles dans l'entreprise.

Ainsi, un navigant peut être affecté à un poste de qualification supérieure pour remplacer un autre navigant temporairement absent et pour une durée prévue contractuellement. Il en ira de même en cas d'augmentation temporaire de l'activité de l'entreprise.

Il perçoit pour la durée de son affectation la rémunération afférente à ce poste et tous les avantages supplémentaires liés à ce poste.

15.20. Promotion

L'évolution de carrière du personnel de la branche s'effectue dans la limite des postes disponibles et des qualifications afférentes aux postes, et aux besoins de l'entreprise.

Des accords particuliers d'entreprise pourront prévoir les modalités spécifiques pour les évolutions de carrières.

À défaut d'accord d'entreprise, les évolutions et promotions sont décidées par l'entreprise au vu des postes disponibles, de l'ancienneté, des qualifications et des compétences du salarié. Il sera également tenu compte des évaluations périodiques du salarié.

Les conditions d'évolution et de promotion sont formalisées dans un avenant au contrat de travail.

Les promotions peuvent être précédées d'une période probatoire dont les conditions et la durée sont fixées, à défaut d'accord d'entreprise, entre les parties dans un avenant au contrat de travail.

À l'issue de la période probatoire, le salarié est confirmé dans ses nouvelles fonctions avec la rémunération qui y est attachée.

Si à l'issue de la période probatoire, l'employeur ou le salarié souhaite ne pas confirmer l'évolution de poste, le salarié retrouve son emploi précédent, ou un poste équivalent, et la rémunération qui s'y attache ou une rémunération équivalente à son ancienne rémunération.

Article 16 — Rupture du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

Le contrat de travail peut être rompu par démission, licenciement pour motif personnel ou économique, départ volontaire pour motif économique, rupture conventionnelle, départ ou mise à la retraite.

16.10. Durée du préavis

16.11. Démission

Pour le personnel sédentaire, la durée du préavis, sauf accord entre les parties et quelle que soit l'ancienneté du salarié, est de :

- 1 mois pour le personnel ouvrier/ employé ;
- 2 mois pour le personnel agent de maîtrise ;
- 3 mois pour le personnel cadre.

Pour le personnel navigant, la durée du préavis, sauf accord entre les parties et quelle que soit l'ancienneté du salarié, est de :

- 1 mois d'embarquement effectif pour le personnel ouvrier et employé (du grade de matelot jusqu'au grade de 2d capitaine et de maître machine) sans toutefois pouvoir excéder une durée de 2 mois calendaires ;
- 1,5 mois d'embarquement effectif pour le personnel agent de maîtrise et cadre (1er capitaine et commandant) sans toutefois pouvoir excéder une durée de 3 mois calendaires.

Le salarié doit confirmer sa démission par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

16.12. Licenciement pour motif personnel

16.12.1. Durée du préavis

Pour le personnel sédentaire, la durée du préavis, sauf accord entre les parties, est de :

- 1 mois pour le personnel ouvrier/ employé ayant moins de 2 ans d'ancienneté et 2 mois pour ceux justifiant de plus de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour le personnel agent de maîtrise ;
- 3 mois pour le personnel cadre.

Pour le personnel navigant, la durée du préavis, sauf accord entre les parties et quelle que soit l'ancienneté du salarié, est de :

- 1 mois d'embarquement effectif pour le personnel ouvrier et employé (du grade de matelot jusqu'au grade de 2d capitaine et de maître machine) sans toutefois pouvoir excéder une durée de 2 mois calendaires ;
- 1,5 mois d'embarquement effectif pour le personnel agent de maîtrise et cadre (1er capitaine et commandant) sans toutefois pouvoir excéder une durée de 3 mois calendaires.

Pour les licenciements la durée du préavis s'entend sauf en cas de faute grave ou lourde.

16.12.2. Indemnité de préavis et autorisation d'absence

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution de son préavis. Dans ce cas, ce dernier a droit à une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé. Cette indemnité est versée aux échéances normales de paie.

Pendant la durée de leur préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pendant 2 heures par jour pour rechercher un nouvel emploi.

L'exercice de ce droit n'entraîne aucune diminution de rémunération. Ces heures, fixées d'un commun accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique, peuvent être cumulées en une ou plusieurs périodes sur la semaine. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Lorsque après avoir reçu notification de son licenciement, le salarié trouve un nouvel emploi, il peut quitter son entreprise avant la fin de son préavis, sans avoir à verser l'indemnité compensatrice de délai-congé pour la période non effectuée.

Dans ce cas, l'employeur devra être avisé par écrit une semaine à l'avance et sera dispensé du paiement du solde du préavis.

16.20. Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Cette indemnité sera d'un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté, plafonné à 10 mois de salaires. (1)

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce dernier cas, toute

prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de même nature.

16.30. Départ à la retraite

Le départ en retraite du salarié doit être notifié à l'employeur par le salarié, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un préavis de 1 mois si le salarié justifie d'une ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans et de 2 mois si le salarié justifie d'une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans.

Une indemnité est accordée aux salariés dans le cadre d'un départ à la retraite.

Cette indemnité sera de 0,15 mois de salaire par année d'ancienneté, plafonné à 5 mois de salaires.

16.40. Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'employeur devra respecter les durées de préavis fixées dans la présente convention pour le licenciement. (2)

Le salarié mis à la retraite bénéficiera d'une indemnité égale à l'indemnité prévue dans la présente convention pour le licenciement. (2)

16.50. Certificat de travail

Lors du départ d'un salarié, pour quelque cause que ce soit, il doit lui être remis un certificat mentionnant les emplois occupés, les dates de début et de fin de chacun de ses emplois, ainsi que les positions et indices hiérarchiques correspondants en application des annexes catégorielles de la présente convention reprenant l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des différentes catégories de personnel de la branche.

(1) Le 2nd alinéa de l'article 16.20 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail relatives au calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement des salariés dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 41 ans.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

(2) Les 2nd et 3e alinéas de l'article 16.40 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L.1237-7 et R. 1234-2 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 17 — Rémunérations annuelles minimales garanties

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

17.10. Définition

Les rémunérations annuelles minimales garanties aux salariés sont fixées pour 1 année pleine conformément aux barèmes de rémunération par classification figurant dans les annexes catégorielles de la présente convention reprenant l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des différentes catégories de personnel de la branche.

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.

S'agissant des salariés employés à titre saisonnier ou dans les cas d'entrée ou départ de l'entreprise 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.

17.20. Définition de l'ancienneté

Pour bénéficier de la rémunération annuelle minimale garantie dont les montants figurent dans les annexes catégorielles de la présente convention reprenant l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des différentes catégories de personnel de la branche, 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) :

- 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 ;*
- le service national ;*
- les interruptions pour périodes militaires obligatoires, pour mobilisation ou pour fait de guerre ;*
- le congé d'adoption ;*
- le congé de présence parentale ;*
- le congé parental d'éducation pour la moitié de sa durée.*

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) Le 2nd alinéa de l'article 17.20 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence constante de la Cour de cassation (Cass. Soc. 16 février 1994 n° 90-45.916 ; Cass. Soc. 7 novembre 2018 n° 17-15.833), dont il ressort que pour le paiement d'un avantage, toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à du temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 18 — Frais de déplacement

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

Les déplacements effectués les jours ouvrables et non ouvrables pour les besoins de l'entreprise donnent lieu à remboursement par l'employeur des frais engagés par le salarié, sur justificatifs et selon les modalités définies de prise en charge définies dans l'entreprise.

Article 19 — Médecine du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

Le salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention dans un délai de 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Les salariés soumis à un suivi individuel renforcé de leur état de santé en application de l'article L. 4624-2 du code du travail, bénéficient d'un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou lorsque le salarié en fait la demande, une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans ou, pour les salariés visés à l'article R. 4624-17 du code du travail (travailleur âgé, handicapé, travailleur de nuit), dans les 3 ans précédant son embauche ;
- aucune proposition d'aménagement de poste ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis depuis la précédente visite.

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le salarié bénéficie d'un examen par le médecin du travail à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

Lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, le salarié peut solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Le salarié bénéficie d'un examen médical de reprise par le médecin du travail :

- après un congé maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Chapitre V Organisation et durée du travail

Article 20 — Durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

La durée du travail est régie conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. En outre, et pour tenir compte des sujétions propres à chaque catégorie de personnel, des dispositions spécifiques à chacune d'entre elles sont traitées par accords annexés à la présente convention.

Article 21 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

21.10. Congés annuels

Le personnel sédentaire acquiert par année complète d'activité 25 jours ouvrés de congés payés, soit 2,08 jours par mois complet d'activité. Les jours de congés payés pris sont décomptés en jours ouvrés.

Par exception le personnel sédentaire dont le travail est organisé sous forme de cycle et qui est amené à travailler le dimanche, acquiert 35 jours calendaires de CP par année complète d'activité, soit 2,916 jours par mois complet d'activité. Dans ce cas les jours de congés payés pris sont décomptés en jours calendaires.

Compte tenu des conditions d'exploitation des bateaux sur lesquels ils travaillent, les personnels navigants acquièrent 35 jours calendaires de congés payés par année complète d'activité, soit 2,916 jours de congés payés par mois complet d'activité. Les jours de congés payés pris sont décomptés en jours calendaires.

Les entreprises pratiquant un mode de calcul en jours ouvrés pour le reste de son personnel pourront se dispenser de l'application de l'exception précitée.

21.20. Période de congé

La période légale de prise du congé principal s'étend du 1er mai au 31 octobre.

La période de référence qui correspond au temps pendant lequel le salarié acquiert des droits à congés payés s'étend elle du 1er juin au 31 mai.

Pour le personnel du transport fluvial de passagers, la période légale de prise de congés payés est étendue à l'ensemble de l'année, en raison du caractère saisonnier de cette activité.

Toutefois, le personnel navigant du transport fluvial de passagers qui en fait la demande peut bénéficier de 7 jours calendaires 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.

21.30. Ordre de départ

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur au moins 2 mois à l'avance.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte en premier lieu des nécessités du service, notamment, dans le cadre du transport de passager, du caractère saisonnier de l'activité et de l'incidence des vacances scolaires.

L'employeur doit également tenir compte des critères suivants :

- la situation de famille des salariés (notamment la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie) ;
- l'ancienneté du salarié ;
- l'activité chez un ou plusieurs autres employeurs, pour les salariés à temps partiel.

L'employeur ne peut pas changer les dates de congés du salarié moins de 1 mois avant le départ, sauf circonstances exceptionnelles.

Les salariés mariés ou liés par un Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

21.40. Congés supplémentaires pour fractionnement

Afin de faire face à des nécessités d'exploitation, l'employeur pourra être amené à demander aux salariés de fractionner le congé principal.

Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 10 jours ouvrés ou 14 jours calendaires continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Les salariés, personnel sédentaire et navigant fret, qui accepteront de prendre leur congé principal en plusieurs fractions, à la demande de l'employeur, bénéficieront, dans l'hypothèse où l'une des fractions est prise en dehors de la période qui s'étend du 1er mai au 31 octobre de :

- 2 jours de congés supplémentaires, lorsque le nombre de jours est égal ou supérieur à 5 jours ouvrés ou 7 jours calendaires ;
- 1 jour de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours est égal à 3,4 ou 5.

Les jours de congés excédant la durée de 20 jours ouvrés ou 28 jours calendaires n'ouvrent pas droit à ces congés supplémentaires pour fractionnement.

Les congés annuels peuvent être fractionnés à la demande de l'intéressé dans la mesure où l'organisation du service le permet. Lorsque le congé principal aura été fractionné à l'initiative du salarié et pris en dehors de la période qui s'étend du 1er mai au 31 octobre de l'année, ce fractionnement n'ouvre droit à aucun jour de congés payés supplémentaires.

Pour le personnel du transport fluvial de passagers et pour tenir compte des périodes de pleine activité, notamment du 1er mai au 31 octobre et les 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.

Ainsi les salariés bénéficieront de :

- 3 jours de congés supplémentaires si la totalité du congé principal, soit 28 jours calendaires, est prise en dehors de la période qui s'étend du 1er mai au 31 octobre ;
- 2 jours de congés supplémentaires si le salarié prend entre 21 et 28 jours en dehors de la période qui s'étend du 1er mai au 31 octobre ;
- 1 jour de congé supplémentaire si le salarié prend entre 14 et 21 jours en dehors de la période qui s'étend du 1er mai au 31 octobre ;
- la prise de moins de 14 jours de congés en dehors de la période qui s'étend du 1er mai au 31 octobre n'ouvre droit à aucun congé supplémentaire.

Il est entendu que les jours de congé dus au-delà du congé principal soit au-delà de 28 jours calendaires ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les journées de congés supplémentaires sont prises à des périodes fixées après entente avec le chef d'entreprise.

21.50. Congés supplémentaires pour ancienneté

L'ancienneté dans l'entreprise ouvre droit à des congés supplémentaires.

Ces congés supplémentaires sont de 1 jour au-delà de 15 ans d'ancienneté, 2 jours au-delà de 20 ans d'ancienneté, 3 jours au-delà de 30 ans d'ancienneté et 4 jours au-delà de 35 ans d'ancienneté.

Les jours acquis à la date d'entrée en vigueur de ce document restent acquis.

Ces jours de congés supplémentaires pour ancienneté s'appliquent sauf s'il existe déjà dans l'entreprise une disposition procurant un avantage équivalent (prime, etc.) en fonction de l'ancienneté.

21.60. Modalités de comptabilisation des périodes de congés

Les périodes militaires de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, maternité constatés par certificat médical, les congés de formation économique, sociale et syndicale, ainsi que les absences prises pour l'exercice des fonctions syndicales lorsqu'elles sont rémunérées comme du travail effectif, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

Le cumul du congé normal, sous réserve des avantages accordés aux ressortissants originaires des départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer, avec les diverses journées complémentaires ne peut dépasser pour une seule absence plus de 20 jours ouvrés ou 28 jours calendaires consécutifs.

21.70. Congés exceptionnels (1)

Tout salarié bénéficie, sur justification auprès de l'employeur, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, assimilé à du temps de travail effectif, à l'occasion des événements familiaux suivants :

- mariage/ Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage/ Pacs d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint, partenaire de Pacs ou concubin : 5 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès d'un parent en ligne directe : 3 jours ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;

- décès d'un petit-enfant : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours.

Les congés exceptionnels doivent être pris, sauf accord de l'employeur, dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

(1) L'article 21.70 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4, L. 3142-1-1 et des articles L. 3142-1 et L. 3142-4 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 22 — Obligations militaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

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

Chapitre VII Maladie et accidents

Article 23 — Principes

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

L'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ou de trajet ne constitue pas une rupture de contrat de travail.

En cas d'absence due à la maladie, l'accident de trajet, le salarié prévient dans les meilleurs délais son employeur sauf en cas de force majeure.

Dans les 2 jours ouvrables suivant la date d'interruption de travail, le salarié doit transmettre à la CPAM les volets n° 1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin. Le salarié doit également transmettre le volet n° 3 de l'avis d'arrêt de travail à l'employeur, dans un délai de 2 jours ouvrables suivant la date d'interruption de travail.

L'employeur doit être prévenu immédiatement par le salarié de toute prolongation de son arrêt de travail. Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les 2 jours ouvrables suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

Article 24 — Indemnités

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

24.10. En cas de maladie, d'accident, tels que définis et justifiés dans les conditions de l'article 24, les rémunérations continueront à être versées aux salariés concernés dans l'entreprise selon les dispositions prévues à l'annexe 2 de la présente convention.

24.20. Pour tous les salariés, ces indemnités sont, le cas échéant, plafonnées, afin que le total :

- de ces indemnités ;
- du montant versé des prestations de la sécurité sociale ;
- du montant versé des prestations des régimes complémentaires de prévoyance, pour la seule quotité résultant des versements effectués par les employeurs ;
- des indemnités de perte de salaire versées en cas d'accident par 1/3 responsable, ne dépasse pas le traitement et autres éléments de rémunération de l'intéressé tels qu'ils résultent de la lettre d'engagement ou du contrat individuel prévu à l'article 12 et que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé pendant la même période.

24.30. 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 8e jour, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

24.40. 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'arrêt maladie du salarié bénéficiant du système d'indemnisation prévu par le présent article.

Chapitre VIII Contrat de travail et parentalité

Article 25 — Conditions générales

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

25.10. Conditions de travail

Les conditions de travail auxquelles sont soumises les femmes doivent respecter les dispositions prévues par le code du travail, notamment celles relatives à l'interdiction de discrimination à l'embauche et au harcèlement sexuel.

25.20. Congés exceptionnels pour les jeunes parents

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

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

Article 26 — Maternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

26.10. Embauche, essai et affectation

L'état de grossesse ne peut justifier un refus d'embauche ou une rupture du contrat de travail au cours d'une période d'essai.

En conséquence, l'employeur ne peut d'aucune manière rechercher ou faire rechercher toutes informations concernant cet état.

D'autre part, la femme candidate à un emploi, ou salariée, n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

26.20. Conditions de travail

26.21. Si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige, les dispositions énoncées à l'article L. 1225-1 du code du travail ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur.

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

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

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

Ce changement ne peut entraîner aucune diminution de rémunération.

L'intéressée est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension du contrat de travail.

26.22. Les femmes enceintes ont la possibilité d'obtenir, dès la production du certificat médical constatant la grossesse, une réduction de 30 minutes de travail par jour sans réduction de salaire.

26.23. La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est considéré comme une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

26.30. Licenciement (1)

Aucun employeur ne peut licencier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail susvisées auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 1225-4 du code du travail, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

26.40. Congés indemnités

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité conformément aux dispositions légales et réglementaires.

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Après 1 année de présence à la date présumée de la naissance de l'enfant, un congé de maternité à plein traitement est accordé 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.

(1) L'article 26.30 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-4 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 27 — Congés d'adoption

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

27.10. Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a

le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Cette période peut être prolongée dans les cas prévus par la législation en vigueur à l'article L. 1225-37 du code du travail.

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

27.20. Pendant les périodes de congé, le salarié justifiant de 1 an d'ancienneté, bénéficiera du maintien à plein traitement pendant une période de 10 semaines.

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.

Article 28 — Démission pour élever son enfant

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins 15 jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture.

Le salarié bénéficie pendant 1 an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

L'employeur lui accorde, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article 29 — Congé parental d'éducation

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au 3e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

À l'issue de celui-ci, la ou le bénéficiaire retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire et conserve le bénéfice de tous les avantages acquis dans l'emploi avant le début de ce congé. Cependant, le congé parental n'est compté que pour moitié dans les avantages liés à l'ancienneté.

Annexes

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

Annexe I

Indemnisation des représentants des organisations syndicales lors de leur participation aux CPPNI

La participation aux travaux de la CPPNI ouvre droit pour les délégations des organisations syndicales représentatives au plan national, à une indemnisation de leurs membres à la charge du syndicat patronal.

L'indemnité est due dans la limite de 5 journées par an ; elle est versée selon les conditions fixées ci-après :

- si les nécessités du dialogue social de branche justifiaient d'organiser un nombre supérieur de réunions, le remboursement des frais de participation fera, le cas échéant, l'objet d'un accord spécifique du CAF ;
- chaque organisation syndicale est libre du choix de ses délégués et de leur nombre pour chaque réunion. Toutefois le paiement des indemnités est limité à quatre membres par délégation syndicale.

Les conditions de participation à la CPPNI et d'indemnisation en matière de salaire pendant le temps de participation, obéissent aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur ainsi qu'aux conventions collectives, accords d'entreprise et règlements intérieurs.

L'indemnisation comprend les éléments suivants :

- les frais de transport longue distance sont remboursés au tarif SNCF de 2e classe y compris les suppléments éventuels. Ils sont dus aux participants désignés par les organisations syndicales relevant du présent accord dans les limites de quatre membres par délégation et cinq déplacements annuels ;
- les frais de taxi d'accès à la gare de départ ou de retour sont également pris en compte s'ils sont strictement nécessaires par exemple pour les destinations non desservies par transport en commun ;
- le remboursement des frais de transport par voiture personnelle reste réservé à des situations exceptionnelles en cas de défaut d'offre de transport en commun par exemple. Dans ce cas le taux de remboursement se réfère au barème kilométrique retenu par les services fiscaux ;
- les frais de transport en commun dans Paris ou Paris banlieue ne donnent pas lieu à remboursement ;
- les frais de repas sont rémunérés au taux de 30 €. Ce taux est réévalué chaque année comme le barème U des indemnités de grand déplacement en métropole ;
- une indemnité forfaitaire de nuitée pourra être versée à titre exceptionnel aux représentants syndicaux résidant en province et qui ne pourraient effectuer le trajet aller-retour entre le lieu de réunion et son domicile dans la journée. Le remboursement serait alors réalisé sur les frais réels et sur présentation des documents justificatifs dans la limite de l'indemnité URSSAF de grand déplacement incluant le logement et le petit-déjeuner pour une nuitée (référence 120 € au 1er juillet 2016).

Les frais seront remboursés soit à l'issue de la réunion par chèque bancaire, soit par virement bancaire dans les 2 semaines de présentation

des demandes de remboursement effectuées par les bénéficiaires, sur présentation des documents justificatifs pour les déplacements en taxi ou pour les abonnements TGV.

Les autres frais de participation sont remboursés sur présentation des documents justificatifs de déplacement ou par référence à la grille des tarifs publics en vigueur le jour de la réunion. Le CAF se réserve néanmoins la possibilité de vérifier pour des raisons comptables la réalité des frais engagés par les participants.

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 décembre 2020

Annexe II

Indemnités accident, maladie, maternité

	Sédentaires cadres	Sédentaires ETAM	Sédentaires ouvriers	Navigants relève	Navigants classique	Passagers
Indemnités accident, maladie, maternité	Après 1 an de présence dans l'entreprise : – 6 mois plein traitement, 6 mois demi-traitement.	En fonction du nombre d'années de présence dans l'entreprise : – 1 an : 1,5 mois plein traitement, 1,5 mois demi-traitement ; – 5 ans : 2,5 mois plein traitement, 2,5 mois demi-traitement ; – 10 ans : 3 mois plein traitement, 3 mois demi-traitement ; – 15 ans : 4 mois plein traitement, 4 mois demi-traitement ; – 20 ans : 5 mois plein traitement, 5 mois demi-traitement ; – 25 ans : 6 mois plein traitement, 6 mois demi-traitement.	En fonction du nombre d'années de présence dans l'entreprise : – 1 an : 1,5 mois plein traitement, 1,5 mois demi-traitement ; – 5 ans : 2,5 mois plein traitement, 2,5 mois demi-traitement ; – 10 ans : 3 mois plein traitement, 3 mois demi-traitement ; – 15 ans : 4 mois plein traitement, 4 mois demi-traitement ; – 20 ans : 5 mois plein traitement, 5 mois demi-traitement ; – 25 ans : 6 mois plein traitement, 6 mois demi-traitement.	art. 7 ANI 10/12/1977	art. 7 ANI 10/12/1977	Franchise de 10 jours (sauf accident du travail ou maladie professionnelle). Montant de l'indemnité complémentaire versée pour assurer. De 1 à moins de 5 ans de présence : 90 % du traitement brut pendant 30 jours, 2/3 du traitement brut pendant 30 jours. Temps augmentés de 10 jours par période de 5 ans sans dépasser 90 jours.