

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3229

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : 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

DERNIER AVENANT SALAIRES

Protocole d'accord du 17 décembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000043006530

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000043006530

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

20 juin 2026 à 00:37

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 11	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Avenant : Accord du 10 janvier 2001 relatif à la RTT négociée (personnel navigant du fret) (flotte classique)	•
Article 7	•
Article 9	•

Article 8
Article
Article
Article 2
Article 1
Article 4
Article 3
Article 6
Article 5

Avenant : Accord du 23 avril 1997 relatif à l'organisation du travail

Article
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7

Avenant : Accord du 16 octobre 2019 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Article
Article

Avenant : Avenant n° 1 du 3 octobre 2024 relatif à la modification de la convention collective

Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4

Avenant salaires : Protocole d'accord du 15 mai 2020 relatif aux rémunérations annuelles minimales garanties au 1er janvier 2020

Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article

Article

Article

Avenant salaires : Protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif aux barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties au 1er janvier 2022

Article

Article

Article

Article

Article

Article

Article

Avenant salaires : Avenant n° 1 du 8 mars 2022 au protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au barème de rémunérations annuelles minimales gar

Article unique

Avenant salaires : Protocole d'accord du 19 mai 2022 relatif aux salaires minima conventionnels et aux grilles de classifications

Article 1er

Article 2

Article

Article

Article

Article

Article

Article

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : 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

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 réembauchage 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)

ART.
13

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)

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.

ART. 15

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.

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)

ART. 17

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)

ART. 18

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.

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.

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)

ART.
7

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.

ART.
8

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

ART.
9

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.

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)

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.

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.

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)

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)

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.

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](#).

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.

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.

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.

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.

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)

ART. 27 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.

ART. 28 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.

ART. 29 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.

ART. 23 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.

ART.
24

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.

ART.
20

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.

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, acquière 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)

ART. 22

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.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Protocole d'accord du 17 décembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels

**ART.
1er**

Réunis en commission paritaire le 17 décembre 2024 les partenaires sociaux de la branche de la navigation intérieure conviennent :

- d'une part, d'appliquer au 1er janvier 2025 à la totalité des classifications, un taux de majoration de + 1,8 % pour les salaires minima conventionnels ;
- d'autre part, de négocier avant le 30 juin 2025, afin de faire évoluer les minima conventionnels, dans le cas d'une dérive de l'inflation avant cette date, et ce dans la limite de + 2,6 % à grille équivalente applicable au 1er janvier.

**ART.
2**

Concernant l'application de ces dispositions aux entreprises de moins de cinquante salariés en vertu de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du protocole d'accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail) et des primes à caractère annuel (intéressement, 13e mois, objectifs).

Application à compter du 1er janvier 2025.

(En euros.)

Classification automateur et convoi	Coefficient	Ancienneté dans l'entreprise					
		De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot	001	22 662	23 342	24 022	24 702	25 382	26 062
Matelot-timonier	004	22 975	23 665	24 354	25 043	25 732	26 422
Longueur convoi ou unité : 38,5 m							
Timonier-conducteur	010	23 078	23 770	24 463	25 155	25 847	26 540
Capitaine	020	24 320	25 049	25 779	26 508	27 238	27 968
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m							
Timonier-conducteur	011	23 831	24 546	25 261	25 976	26 690	27 405
Capitaine	021	25 053	25 804	26 556	27 308	28 059	28 811
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m							
Timonier-conducteur	012	24 320	25 049	25 779	26 508	27 238	27 968
Capitaine	022	26 886	27 693	28 499	29 306	30 112	30 919
Longueur convoi ou unité : > 120 m							
Timonier-conducteur	013	25 542	26 308	27 074	27 840	28 607	29 373
Capitaine	023	29 330	30 210	31 090	31 970	32 850	33 730

ART.

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13e mois, objectifs...).

Application à compter du 1er janvier 2025.

(En euros.)

Classification automateur et convoi	Coefficient	Ancienneté dans l'entreprise					
		De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot débutant	100	22 662		–	–	–	–
Matelot niveau 1	101	22 878	23 564	24 250	24 937	–	–
Matelot niveau 2	102	22 975	23 665	24 354	25 043	25 732	26 422
Maître matelot	104	23 220	23 916	24 613	25 309	26 006	26 703
Matelot garde moteur	104	23 220	23 916	24 613	25 309	26 006	26 703
Matelot-timonier	104	23 220	23 916	24 613	25 309	26 006	26 703
Longueur convoi ou unité – 120 mètres							
Mécanicien	106	24 210	24 936	25 663	26 389	27 115	27 842
Timonier-conducteur	106	24 320	25 049	25 779	26 508	27 238	27 968
Maître mécanicien	108	25 853	26 629	27 405	28 180	28 956	29 731
Second capitaine	110	26 886	27 693	28 499	29 306	30 112	30 919
1er capitaine	112	30 002	30 902	31 802	32 703	33 603	34 503
1er capitaine responsable de bord	114	30 125	31 028	31 932	32 836	33 739	34 643
Longueur convoi ou unité + 120 mètres							
Mécanicien	107	24 332	25 062	25 792	26 522	27 252	27 982
Timonier-conducteur	107	24 442	25 175	25 908	26 642	27 375	28 108
Maître mécanicien	109	25 976	26 755	27 534	28 313	29 093	29 872
Second capitaine	111	27 619	28 448	29 276	30 105	30 934	31 762
1er capitaine	113	30 855	31 781	32 707	33 632	34 558	35 484
1er capitaine responsable de bord	115	30 978	31 907	32 836	33 766	34 695	35 624
Commandant	117	34 270	35 298	36 326	37 354	38 382	39 410

Application à compter du 1er janvier 2025.

(En euros.)

Niveaux et échelons	Coefficients	Mini annuelle
Ouvrier manœuvre niveau I		
1er échelon	76	21 851
2e échelon	78	22 033
3e échelon	80	22 276
Ouvrier spécialisé niveau II		
1er échelon	81	22 360
2e échelon	83	22 720
3e échelon	86	23 148
Ouvrier qualifié niveau III		
1er échelon	87	23 328
2e échelon	90	23 868
3e échelon	93	24 723
Ouvrier hautement qualifié niveau IV		
1er échelon	94	24 987
2e échelon	101	26 835
3e échelon	106	28 139
Chef d'équipe niveau V		
1er échelon	107	28 403
2e échelon	110	29 209
3e échelon	118	30 626

Barème des rémunérations minimales annuelles des employés et agents de maîtrise de la navigation intérieurs garanties

Application à compter du 1er janvier 2025.

(En euros.)

Employés	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1er échelon	76	21 851
2e échelon	78	21 972
3e échelon	80	22 154
Niveau II		
1er échelon	81	22 397
2e échelon	83	22 480
3e échelon	86	22 840
Niveau III		
1er échelon	87	23 261
2e échelon	90	23 862
3e échelon	93	24 723
Niveau IV		
1er échelon	94	24 987
2e échelon	97	25 778
3e échelon	101	26 835
Niveau V		
1er échelon	102	27 097
2e échelon	106	28 139
3e échelon	110	29 209

(En euros.)

Agents de maîtrise	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1er échelon	102	27 071
3e échelon	106	28 111
4e échelon	110	29 181
Niveau II		
1er échelon	111	29 444
2e échelon	115	30 499
3e échelon	120	30 665
Niveau III		
1er échelon	121	30 874
2e échelon	126	32 011
3e échelon	132	33 468

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties du personnel cadre de la navigation intérieure

Application à compter du 1er janvier 2025.

(En euros.)

Position I	111	29 415
	à	
	132	33 435
Position II	133	34 655
	à	
	155	40 408
Position III	156	40 754
	à	
	175	45 716
Position III B	176	46 021
	à	
	207	56 834
Position III C	208	57 111
	à	
	255	72 165

Barème professionnel de rémunération annuelles minimales garanties

Application au 1er janvier 2025.

(En euros.)

1.00 – Bateaux pour excursion journalière	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	22 066	22 241	22 457	22 891
Matelot « Agent de sécurité »	22 187	22 284	22 501	22 935
Capitaine de classe 2				
(Conducteur de bateaux de – 35 mètres)	22 326	22 503	22 723	23 160
Capitaine de classe 1				
(Conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)				
3e type de voyages et de voies	22 394	22 798	23 245	23 694
2e type de voyage et de voies	24 383	24 822	25 310	25 798
1er type de voyages et de voies	25 552	26 012	26 522	27 034

(En euros.)

2.00 – Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
	Matelot	22 066	22 241	22 457
Matelot « Agent de sécurité »	22 187	22 284	22 501	22 935
Timonier				
Exploitation diurne	22 308	22 445	22 664	23 100
Autres types d'exploitation	22 429	22 503	22 723	23 160
Capitaine de classe 2				
(Conducteur de bateaux de – 35 mètres)	22 551	22 729	22 956	23 398
Capitaine de classe 1				
Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				
3e type de voyages et de voies	22 570	22 977	23 428	23 879
1er et 2e type de voyages et de voies	27 865	28 367	28 925	29 482
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
3e type de voyages et de voies	23 535	23 959	24 429	24 900
1er et 2e type de voyages et de voies	30 949	31 506	32 125	32 743
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	35 405	36 043	36 750	37 459
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	36 142	36 793	37 515	38 237

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1er janvier 2025.

(En euros.)

	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Chef de cabine	22 354	22 535	22 979	23 421
Maître d'hôtel	24 396	24 834	25 324	25 811
Assistant du directeur ou du commissaire de bord	26 980	27 465	28 005	28 544
Chef de cuisine	31 285	31 848	32 474	33 100
Directeur ou commissaire de bord	34 441	35 061	35 751	36 439

Application au 1er janvier 2025.

(En euros.)

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Employés				
Niveau I (débutant – 6 mois de pratique professionnelle)	22 066			
Niveau II	22 906	23 249	23 593	23 937
Niveau III	26 599	26 998	27 396	27 795
Agents de maîtrise				
Niveau IV. Maîtrise	27 848	28 266	28 683	29 101
Niveau V. Haute-maîtrise	31 833	32 310	32 788	33 266
Cadres				
Niveau VI. Cadre	33 869	34 377	34 885	35 393
Niveau VII. Cadre supérieur	58 021	58 891	59 762	60 632

SECTION 3

Avenant : Accord du 10 janvier 2001 relatif à la RTT négociée (personnel navigant du fret) (flotte classique)

Source officielle Légifrance

7.10. Congés payés

Leur nombre est de 35 jours de calendrier par an. Les modalités de leur prise seront fixées par accord d'entreprise dans le respect de la réglementation en vigueur, étant entendu que, sur ce nombre, 7 jours peuvent être fractionnés par l'employeur en fonction des impératifs de l'exploitation sans que ce fractionnement ouvre droit à des jours de repos supplémentaires (1).

Dans tous les cas, une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire doit être attribuée pendant la période allant du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les congés payés sont pris à terre sauf demande contraire de l'intéressé acceptée par l'employeur.

7.20. Repos hebdomadaires

Le principe et les modalités de prise des repos hebdomadaires, notamment les possibilités de la différer, sont fixés en application des articles R. 221-18 et suivants du code du travail.

En cas de repos hebdomadaires différés :

- le travail du dimanche ouvre droit à une majoration spéciale et unique de 50 % du salaire de base correspondant sauf si ce travail du dimanche s'effectue à la demande de l'intéressé et avec l'accord de l'armement ;
- la ou les dates de prise du ou des jours de repos différés doivent être communiquées par l'employeur au personnel concerné avec un préavis d'au moins 48 heures.

7.30. Jours fériés

a) Ils sont au nombre de 11 chômés et payés dont certains peuvent être travaillés et compensés.

Les 6 jours chômés et non travaillés sont : Pâques, le 1er Mai, le 14 Juillet, le 11 Novembre, Noël et le 1er janvier.

Les autres jours chômés, payés pouvant être travaillés sont : le 8 Mai, l'Ascension, la Pentecôte, l'Assomption et la Toussaint.

b) Dans le cas où un de ces jours fériés est travaillé, le travail effectué ce jour donne droit au doublement du salaire correspondant et il est accordé un repos d'une durée de 24 heures. Si cette journée est un dimanche, seules les dispositions ci-dessus sont applicables à l'exclusion de toutes autres.

c) Lorsque ces jours sont effectivement chômés, l'interruption de service est de 24 heures. Les heures d'arrêt et de reprise du travail sont fixées par décision interne à l'armement. Lorsqu'un de ces jours se trouve à l'intérieur du congé principal, il n'entre pas en compte dans les jours de congé.

7.40. Repos annuels représentatifs d'une réduction journalière des durées de présence

Le droit aux jours de repos annuels prévus en application de l'article 1.10 du présent accord est ouvert à compter du 1er janvier de chaque année. Il est calculé au prorata de la durée effective au travail de l'intéressé durant les 12 mois précédents.

Tout en tenant compte autant que possible des souhaits du personnel pour les dates de prise de ces repos, ces dernières, compte tenu de leur nombre, sont prioritairement fonction des impératifs des exploitations (2).

Dans le cas d'un salarié n'ayant pas travaillé une année civile complète, le nombre de jours de congés accordés au titre de la réduction du travail est calculé au prorata de la durée de présence effective de l'intéressé durant l'année de référence.

7.50. Repos compensateurs pour heures supplémentaires

Un droit au repos compensateur de 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de 52 heures de présence hebdomadaire est ouvert dans la limite du contingent annuel légal que les partenaires sociaux souhaitent voir fixé à 180 heures.

La date de prise de ce repos compensateur doit intervenir dans un délai que les partenaires sociaux souhaitent voir fixé à 4 mois.

La ou les dates de prise de ces repos obéissent aux mêmes considérations que celles fixées au 2e alinéa de l'article 7.40 ci-dessus.

7.60. Prise de repos divers hors congés payés

7.61. Ces repos sont en principe pris à bord notamment dans toutes les circonstances où la réglementation impose la garde ou la surveillance des bateaux. Pour autant l'équipage pouvant vaquer à bord à ses occupations personnelles, cette obligation constitue une astreinte et non un travail effectif en dehors d'interventions ponctuelles nécessaires (3).

Toutefois et à la demande de l'intéressé, 6 jours au moins sur les jours de repos compensateurs annuels pourront être pris à terre en les regroupant, le cas échéant, aux jours de congés payés.

Les dates de prise de repos pris à bord doivent être communiquées aux intéressés avec un préavis d'au moins 24 heures (4).

7.62. L'ensemble de ces dispositions pourra être aménagé par des accords d'entreprise en tenant compte le plus possible des souhaits exprimés par les équipages concernés sur les modalités de prise de leur repos. En particulier ces accords pourront déterminer un nombre de jours de repos pris à terre supérieur aux 6 jours minimum prévus ci-dessus dès lors que les impératifs des exploitations le permettraient.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-2 du code du travail, lesquelles prévoient que la durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-9-II du code du travail, aux termes desquelles la convention ou l'accord détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4 bis du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-4 bis du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

9.10. Compte épargne-temps valorisé en temps

9.11. Formalités de mise en oeuvre (1) :

La mise en oeuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou dans un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

9.12. Ouverture du compte :

Peuvent ouvrir un compte les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

9.13. Tenue du compte :

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garanties des salaires.

L'employeur doit communiquer chaque année au salarié l'état de son compte.

9.14. Alimentation du compte :

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- le repos acquis au titre de la bonification des 4 premières heures supplémentaires lorsque celle-ci est attribuée en repos ;
- le repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- une partie des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail utilisable à l'initiative du salarié ;
- le report des congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés ;
- pour les activités caractérisées par des variations d'activités pluriannuelles, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail dans la limite de 5 jours par an et sans pouvoir excéder au total 15 jours.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte (2).

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte et, le cas échéant, de ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié en dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire. Il ne peut avoir pour effet d'affecter au compte plus de 22 jours par an au titre des congés annuels légaux et conventionnels, des repos remplaçant le paiement des heures supplémentaires et majorations ou bonifications y afférentes et des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail.

9.15. Congés indemnisables :

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. Il peut également être utilisé, dans les mêmes conditions, pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du code du travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer totalement ou partiellement un autre congé ou passage à temps partiel défini à l'article L. 212-4-9 du code du travail dits " spécifiques ". Dans le cadre de ce congé ou de ce passage à temps partiel spécifique, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du départ en congé ou du passage à temps partiel demandée par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à 2 semaines et ne peut être supérieure à 2 ans. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à 6 mois et ne peut être supérieure à 2 ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à 3 ans et celle du passage à temps partiel à 5 ans.

Dans les entreprises exerçant des activités caractérisées par des variations d'activité pluriannuelle, la prise des jours correspondant aux heures effectuées au-delà de la durée collective du travail pourra se faire de façon collective. Dans ce cas-là, le congé pourra être d'une durée inférieure à 2 semaines.

En tout état de cause, le congé ou le passage à temps partiel spécifique financé totalement ou partiellement par le compte épargne-temps doit être pris avant l'expiration d'une période de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée du congé qu'il souhaite prendre.

La limite de 5 ans pour la prise du congé est portée à 10 ans pour le salarié parent d'un enfant âgé de moins de 16 ans, ainsi que pour le salarié dont l'un des parents est dépendant ou âgé de plus de 75 ans sous réserve d'appliquer l'article L. 227-1 du code du travail. Les limites de 5 ans et 10 ans pour la prise du congé ne s'appliquent pas au salarié âgé de plus de 50 ans qui finance avec son compte épargne-temps un congé ou un passage à temps partiel de fin de carrière.

9.16. Valorisation des éléments affectés au compte :

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.

Tout élément affecté au compte est converti, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

La valeur de ces heures ou de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation, qu'elle soit totale ou partielle, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.

9.17. Indemnisation du congé :

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés, l'indemnisation pourra être également lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, s'il le souhaite, pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

9.18. Reprise du travail :

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

9.19. Cessation et transmission du compte :

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte dans les cas, autres que la rupture du contrat de travail, prévues par les articles L. 442-7, alinéa 3, et R. 442-17 du code du travail. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

9.20. Date d'application

Afin de permettre aux entreprises de se conformer aux dispositions du présent accord, celui-ci entrera en application au 1er juillet 2001.

9.30. Conditions résolutoires

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée du travail, qui viendraient à modifier substantiellement ou qui rendraient inapplicable une quelconque des dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient sans délai pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord aux nouvelles conditions de la législation et de la réglementation.

Fait à Paris, le 10 janvier 2001.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place du compte épargne-temps (CET) dans les entreprises ou établissements doit s'entendre comme une adhésion sans ajout ni modification de l'ensemble des dispositions relatives au CET contenues dans le présent accord (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

(2) Alinea étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place du compte épargne-temps (CET) dans les entreprises ou établissements doit s'entendre comme une adhésion sans ajout ni modification de l'ensemble des dispositions relatives au CET contenues dans le présent accord (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

8.10. Afin de satisfaire aux dispositions du présent accord fixant les durées de travail et de repos et leurs différentes modalités d'organisation, les unités exploitées sous le régime de flotte classique doivent être armées avec un équipage minimal dont la composition est fixée ci-après.

8.20. Il est précisé que cette composition minimale des équipages telle que fixée ci-dessus s'entend pour des bateaux exploités sans relève, c'est-à-dire sans alternance de présence à bord et de repos à terre pour ces équipages.

Un accord spécifique applicable à la flotte exploitée en relève fixe pour sa part la composition minimale des équipages relevant de ce régime.

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)

AUTOMOTEURS : 1. L inférieur ou égal à 70 m

MEMBRE DE L'EQUIPAGE

Emploi : Conducteur

14 heures : 1

NOMBRE FONCTION DE LA DUREE journalière de navigation

18 heures : 2 ou 1

Continu sans relève : 2

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)

AUTOMOTEURS : 1. L inférieur ou égal à 70 m

MEMBRE DE L'EQUIPAGE

Emploi : Timonier

14 heures : -

NOMBRE FONCTION DE LA DUREE journalière de navigation

18 heures : - ou 1

Continu sans relève : -

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)

AUTOMOTEURS : 1. L inférieur ou égal à 70 m

MEMBRE DE L'EQUIPAGE

Emploi : Matelot commissionné.

14 heures : 1

NOMBRE FONCTION DE LA DUREE journalière de navigation

18 heures : -

Continu sans relève : -

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)

AUTOMOTEURS : 1. L inférieur ou égal à 70 m

MEMBRE DE L'EQUIPAGE

Emploi : Matelot

14 heures : -

NOMBRE FONCTION DE LA DUREE journalière de navigation

18 heures : -

Continu sans relève : 2

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)

AUTOMOTEURS : 2. L supérieur à 70 m

MEMBRE DE L'EQUIPAGE

Emploi : Conducteur

14 heures : 1

NOMBRE FONCTION DE LA DUREE journalière de navigation

18 heures : 2

Continu sans relève : 2

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)

AUTOMOTEURS : 2. L inférieur ou égal à 116,50 m.

MEMBRE DE L'EQUIPAGE

Emploi : Timonier

14 heures : -

NOMBRE FONCTION DE LA DUREE journalière de navigation

18 heures : -

Continu sans relève : -

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)

AUTOMOTEURS : 2. L inférieur ou égal à 116,50 m.

MEMBRE DE L'EQUIPAGE

Emploi : Matelot commissionné.

14 heures : 1

NOMBRE FONCTION DE LA DUREE journalière de navigation

18 heures : -

Continu sans relève : -

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)

AUTOMOTEURS : 2. L inférieur ou égal à 116,50 m.

MEMBRE DE L'EQUIPAGE

Emploi : Matelot.

14 heures : -

NOMBRE FONCTION DE LA DUREE journalière de navigation

18 heures : 1

Continu sans relève : 2

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)

AUTOMOTEURS : 3. L supérieur à 116,50 m.

MEMBRE DE L'EQUIPAGE

Emploi : Conducteur

14 heures : 1

NOMBRE FONCTION DE LA DUREE journalière de navigation

18 heures : 2

Continu sans relève : 2

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)

AUTOMOTEURS : 3. L supérieur à 116,50 m.

MEMBRE DE L'EQUIPAGE

Emploi : Timonier

14 heures : 1

NOMBRE FONCTION DE LA DUREE journalière de navigation

18 heures : -

Continu sans relève : 1

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)

AUTOMOTEURS : 3. L supérieur à 116,50 m.

MEMBRE DE L'EQUIPAGE

Emploi : Matelot.

14 heures : 1

NOMBRE FONCTION DE LA DUREE journalière de navigation

18 heures : 2

Continu sans relève : 2

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)

AUTRES FORMATIONS : 4. L inférieur ou égale à 116,50 m

MEMBRE DE L'EQUIPAGE

Emploi : Conducteur

14 heures : 1

NOMBRE FONCTION DE LA DUREE journalière de navigation

18 heures : 2 ou 1

Continu sans relève : 2

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)

AUTRES FORMATIONS : 4. L inférieur ou égale à 116,50 m

MEMBRE DE L'EQUIPAGE

Emploi : Timonier

14 heures : 1

NOMBRE FONCTION DE LA DUREE journalière de navigation

18 heures : - ou 1

Continu sans relève : 1

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)

AUTRES FORMATIONS : 4. L inférieur ou égale à 116,50 m

MEMBRE DE L'EQUIPAGE

Emploi : Matelot.

14 heures : -

NOMBRE FONCTION DE LA DUREE journalière de navigation

18 heures : 1

Continu sans relève : 2

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)

AUTRES FORMATIONS : 5. L supérieur à 116,50 m

MEMBRE DE L'EQUIPAGE

Emploi : Conducteur.

14 heures : 1

NOMBRE FONCTION DE LA DUREE journalière de navigation

18 heures : 2

Continu sans relève : 2

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)

AUTRES FORMATIONS : 5. L inférieur ou égal à 190 m

MEMBRE DE L'EQUIPAGE

Emploi : Timonier.

14 heures : 1

NOMBRE FONCTION DE LA DUREE journalière de navigation

18 heures : - ou 1.

Continu sans relève : 1

LONGUEUR DU BATEAU (automoteur) ou de la formation (pousseur et barge ou automoteur poussant)

AUTRES FORMATIONS : 5. L inférieur ou égal à 190 m

MEMBRE DE L'EQUIPAGE

Emploi : Matelot.

14 heures : 1

NOMBRE FONCTION DE LA DUREE journalière de navigation

18 heures : 2 ou 1.

Continu sans relève : 2.

ART. Personnel concerné

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et le personnel navigant dont le régime de travail est celui de la flotte classique, tel que défini à l'article 2 de l'accord du 9 janvier 2001 portant sur diverses dispositions conventionnelles pour les entreprises de fret par voie de navigation intérieure, répertoriées sous le code NAF C 612 ZB.

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique au personnel visé à l'alinéa précédent navigant sur l'ensemble du réseau français de voies navigables et sur les voies navigables étrangères, pour autant que les entreprises qui les emploient aient leur siège social sur le territoire métropolitain.

ART.

a) Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Il fait suite et complète l'accord du 9 janvier 2001 qui s'est substitué à l'accord du 23 juillet 1998, portant sur diverses dispositions conventionnelles pour l'application de la loi du 13 juin 1998 à l'ensemble du personnel navigant des entreprises de fret par voie de navigation intérieure.

b) D'autre part, le présent accord s'inscrit dans le cadre de celui du 23 juillet 1998 concernant les durées de travail et de repos divers, leurs modes d'organisation, la composition des équipages, le système de rémunérations applicables au personnel salarié relevant du régime de la flotte classique.

En particulier, le présent accord définit la deuxième étape de réduction des durées de présence et de travail, deuxième étape qui était prévue par l'article 1.20 de l'accord précité.

c) A la lumière de l'expérience et des évolutions intervenues depuis l'accord du 23 juillet 1998 d'une part et, d'autre part, afin de faciliter l'application du présent accord, les parties signataires conviennent que les dispositions de ce dernier annulent et remplacent les dispositions de l'accord du 23 juillet 1998 portant sur les mêmes matières.

De même, le présent accord annule et remplace les dispositions de l'avenant du 4 mai 1982, étendu par l'arrêté du 15 septembre 1982, et les dispositions de l'accord du 16 mai 1992, portant définition et application du barème professionnel annuel des ressources minimales garanties pour le personnel de la flotte classique.

d) Enfin, les parties signataires conviennent que la mise en oeuvre du présent accord sera accompagnée d'une demande adressée aux pouvoirs publics visant :

- à la mise en oeuvre de son extension ;

- à la modification des textes réglementaires applicables en ces matières, notamment les dispositions du décret du 19 décembre 1983.

ART.

2

2.10. Horaire du travail

L'horaire de travail hebdomadaire est fixé dans une amplitude des heures normales de présence hebdomadaire de 52 heures s'étendant entre 7 heures et 19 heures. Les heures effectuées entre 21 heures et 5 heures du matin donnent droit à une majoration spéciale et unique pour heures de nuit.

2.20. Répartition hebdomadaire

Des accords d'entreprise ou à défaut les règlements intérieurs fixent, compte tenu des exploitations, la durée journalière de présence selon les modes de répartition autorisés par le droit commun en vigueur.

En aucun cas la durée de présence journalière ne peut excéder 14 heures.

Le régime des repos journaliers est fixé au niveau des armements en fonction de l'exploitation des bateaux.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à la législation et la réglementation en vigueur relatives au bénéfice du repos hebdomadaire et aux possibilités de le différer.

2.30. Organisation du travail

Tout en se conformant aux directives générales de l'employeur, le capitaine responsable du bateau organise la répartition de la charge de travail entre chacun des membres de l'équipage de manière qu'elle soit conforme à la législation, la réglementation et aux dispositions conventionnelles en matière de durée de travail.

Considérant la situation légale, réglementaire et conventionnelle antérieure à la loi du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail, et notamment les durées de travail et de présence découlant du décret du 19 décembre 1983 et de l'avenant du 4 mai 1982, qui se caractérisent :

- par une durée normale de présence hebdomadaire de 52 heures, correspondant à la durée légale du travail effectif fixée à 39 heures par semaine, durée de présence pendant laquelle le personnel relevant du régime de flotte classique est à la disposition de l'employeur, sans qu'il puisse vaquer librement à ses occupations personnelles ;

- par une durée moyenne de présence de 49 h 30 calculée annuellement, compte tenu du bénéfice pour les personnels concernés de 13 jours de repos compensateurs annuels accordés au titre de la réduction du temps de travail ;

Considérant qu'à la durée légale de travail effectif réduite par la loi du 13 juin 1998 à 35 heures, correspond une durée de présence hebdomadaire de 46 h 40 ;

Considérant enfin qu'en application de la loi précitée une première étape de réduction du temps de travail et de présence est intervenue le 1er octobre 1998 ayant eu pour effet, grâce au bénéfice de 19 jours de repos compensateurs annuels accordés au titre de la réduction du temps de travail, de porter à 48 h 30 la durée de présence hebdomadaire appréciée sur l'année correspondant à une durée de travail effectif de 36 h 23 par semaine,

les parties signataires conviennent par le présent accord de procéder à une deuxième étape de réduction de travail applicable aux entreprises du secteur.

1.10. Modalités de cette réduction

Afin de tenir compte des situations particulières à chaque entreprise ou à certains trafics et de l'impossibilité de procéder dans la plupart des cas à des remplacements des équipages en raison de leur souhait de bénéficier exclusivement du logement mis à leur disposition à bord des bateaux concernés, des accords d'entreprise fixeront d'ici au 1er juillet 2001 les modalités d'une réduction du temps de travail hebdomadaire et de la durée du temps de présence qui lui correspond.

Ces accords d'entreprise auront le choix entre plusieurs mesures :

- a) (1) Soit une réduction de la présence hebdomadaire calculée sur l'année hors incidences des jours fériés effectivement chômés en fixant et en modulant les horaires de présence par semaine de manière à ne pas dépasser sur l'année 2 193 h 20 correspondant à 1 645 heures de travail effectif ; soit pour 47 semaines théoriquement travaillées une durée moyenne de travail effectif de 35 heures à laquelle correspond une durée moyenne de présence de 46 h 40. Il est entendu que ce dispositif ne remet pas en cause le principe des 19 jours de repos annuels déjà accordés au titre de la réduction du temps de travail ni les dispositions applicables aux jours fériés ;
- b) Soit une réduction de la durée de présence hebdomadaire calculée sur l'année par une augmentation des 19 jours de repos annuels déjà accordés. Dans ce cas l'octroi de 3 jours de repos annuels supplémentaires s'ajoutant aux 19 jours précités aura pour effet de ramener la durée de présence hebdomadaire à 46 h 40 équivalente à 35 heures de travail effectif ;
- c) Soit une réduction de la durée de présence hebdomadaire calculée sur l'année par la combinaison des deux mesures exposées aux a et b ci-dessus pour autant qu'elle conduise à un résultat équivalent en matière de diminution des temps de travail effectif et de présence.

1.20. Négociation et mise en oeuvre des accords d'entreprise

Ces accords d'entreprise devront être négociés et conclus avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les délégués du personnel ou avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Ces accords ne pourront prévoir une date d'entrée en vigueur postérieure au 1er juillet 2001. Ils devront également prévoir toutes les autres dispositions auxquelles renvoie le présent accord.

A défaut d'accord d'entreprise, l'employeur devra mettre en oeuvre au plus tard le 1er juillet 2001 une mesure de réduction des temps de travail et de présence en appliquant exclusivement les modalités prévues aux a et b du paragraphe 1.10 de l'article 1 ci-dessus et les autres dispositions prévues dans le présent accord.

Les accords d'entreprise visés ci-dessus ont entre autres objets celui de préserver les emplois et sont donc de nature à ouvrir le bénéfice de l'allègement des cotisations sociales prévu par la législation et la réglementation en vigueur. En outre, ces accords d'entreprise pourront mettre en place un dispositif de compte épargne-temps valorisé en temps selon les dispositions prévues à l'article 9, paragraphe 9.10, du présent accord.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

ART. 4 Pour tenir compte à la fois de la réduction annuelle du temps de travail décidée par le présent accord et l'objectif d'améliorer la productivité des exploitations, la durée normale de présence hebdomadaire peut être modulée en fonction de la plus ou moins grande intensité des trafics.

Cette modulation peut conduire à porter la durée moyenne de présence hebdomadaire calculée sur 12 semaines à 57 heures sans dépasser sur une semaine une durée maximale de présence de 59 heures.

Les heures ainsi effectuées au-delà de 52 heures de présence hebdomadaire sont considérées comme des heures supplémentaires et ouvrent droit aux majorations prévues par l'article 3.20 ci-dessus sauf si interviennent dans les 2 mois suivants des réductions d'horaires ramenant à due proportion sur l'ensemble de ces périodes la durée moyenne hebdomadaire de présence de 52 heures (1).

De telles modulations devront pour être mises en application faire l'objet d'accord d'entreprise.

Par ailleurs les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de ces dispositions ne s'imputeront pas sur le contingent réglementaire annuel d'heures supplémentaires non soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

ART. 3 3.10. Calcul des heures supplémentaires

Conformément à la législation les heures supplémentaires sont appréciées et décomptées à la semaine.

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures effectuées au-delà des heures normales de présence hebdomadaire définie au 2.10 ci-dessus (1).

Cette dernière disposition ne porte pas préjudice aux majorations prévues pour les heures de nuit effectuées entre 21 heures et 5 heures du matin.

En raison des différentes formes d'exploitation et de la difficulté de mesurer dans le régime de flotte classique la réalité de la durée totale de travail, cette dernière est appréciée soit à partir des heures travaillées, soit à partir des kilomètres ou des voyages réalisés par chaque unité.

3.20. Rémunération des heures supplémentaires

Taux de l'heure de base : ce taux servant au calcul des majorations pour les heures supplémentaires ou pour les heures de nuit est celui résultant de la division des rémunérations réelles, y compris les primes inhérentes au travail, fixées pour une durée mensuelle de présence appréciée sur l'année de 202 heures par le diviseur 152. La prime d'ancienneté en particulier n'entre pas dans le calcul du taux de l'heure de base.

Majorations pour les heures supplémentaires : les majorations pour heures supplémentaires telles que définies à l'article 3.21 sont les suivantes, étant entendu que les taux ci-dessous seront modifiés dès la promulgation d'une nouvelle loi en la matière.

+ 25 % pour les 2 premières heures effectuées au-delà de 52 heures ;

+ 50 % pour les heures suivantes.

Majorations pour les heures de nuit : conformément à l'article 2.10 ci-dessus, cette majoration applicable au taux de l'heure de base est fixée à 87,5 % pour toutes les heures effectuées entre 21 heures et 5 heures du matin. Cette majoration est unique et n'est pas cumulable avec celles prévues pour les heures supplémentaires.

3.30. Rémunération des heures supplémentaires et des heures de nuit (2)

En application des dispositions prévues par le 3e alinéa de l'article 3.10 ci-dessus, des accords d'armements, existants ou futurs, ou un accord écrit conclu entre l'employeur et le salarié à défaut d'une représentation du personnel peuvent prévoir des modalités autres que celles prévues à l'article 3.20 ci-dessus. C'est ainsi que la rémunération des heures supplémentaires et des heures de nuit peut être effectuée sous forme de primes diverses telles que primes kilométriques ou primes de voyage. A défaut d'accord d'armement ou de celui écrit donné par le salarié, la rémunération des heures supplémentaires et des heures de nuit se fera conformément aux dispositions générales prévues par l'article 3.20 ci-dessus.

En tout état de cause et quels que soient les modes de rémunération adoptés, les employeurs s'engagent à vérifier que ces modes permettront de faire bénéficier à leur personnel des résultats au moins égaux à ceux découlant des majorations prévues par l'article 3.20 ci-dessus.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

(2) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

ART. 6.10. Principes

6

En application de l'article 2, l'employeur fixe la durée normale de présence hebdomadaire, les horaires de travail et leur répartition hebdomadaire.

En application de l'article 2.30, il revient au capitaine responsable du bateau d'organiser la répartition de la charge de travail entre les membres d'équipage afin de se conformer aux directives de l'employeur. Pour autant il a autorité pour prescrire toutes opérations nécessaires à la sécurité de l'équipage, du bateau et de sa cargaison.

6.20. Modalités

Un livret individuel de contrôle mentionne et confirme pour chaque membre d'équipage le respect des directives données par l'employeur s'agissant de la durée de présence hebdomadaire et des durées d'astreinte prévues à l'article 7.61.

Ce livret est signé par l'intéressé à l'issue de chaque semaine.

Ce livret mentionne également toutes les heures effectuées en sus de la durée normale de présence hebdomadaire fixée par l'employeur.

De tels dépassements ne peuvent intervenir que dans les circonstances suivantes :

- directives expresses de l'employeur ;
- ordres du capitaine responsable du bateau afin d'assurer une ou des interventions effectives dès lors que la sécurité des hommes et des biens est en jeu, y compris pendant la période de repos à bord, quelle que soit la nature de ce dernier.

De tels dépassements doivent être immédiatement portés à la connaissance de l'employeur, puis mentionnés dans le livret de service aux fins de vérification et d'aval par l'employeur dans un délai n'excédant pas 1 mois après leur survenance.

ART. 5.10. Définition

5

5.11. Il est fixé au niveau de la branche un barème professionnel annuel de ressources minimales garanties correspondant à la durée légale du travail effectif et à la durée de présence qui lui est conventionnellement équivalente.

5.12. Compte tenu de la définition qui précède, ce barème exclut la rémunération de toutes les heures supplémentaires sous quelque forme que ce soit, y compris sous la forme de primes diverses, telle que prévue par l'article 3.30 du présent accord.

5.13. Ces barèmes fixent de manière forfaitaire une compensation financière aux temps d'astreinte définie à l'article 7.60 du présent accord. Cette compensation forfaitaire s'ajoute aux valeurs catégorielles minimales portées dans ces barèmes.

5.20. Application

5.21. Il ressort des dispositions précédentes que le bénéfice des montants catégoriels et des compensations financières aux temps d'astreinte fixés dans le barème professionnel annuel de ressources minimales garanties est acquis aux salariés ayant effectué dans une année civile 12 mois de travail effectif sur la base d'une durée moyenne hebdomadaire de présence de 46 h 40 calculée sur l'année.

Cependant et dans le cas d'une rupture du contrat de travail intervenant au cours de l'année, la comparaison entre la rémunération réelle brute servie au salarié concerné et la valeur de barème correspondante sera effectuée pro rata temporis.

5.22. Il est confirmé que ces dispositions annulent et remplacent toutes dispositions antérieures d'ordre conventionnel, notamment les dispositions salariales du contrat collectif de la navigation du 28 octobre 1936 ainsi que les règles fixées en ces domaines par les sentences arbitrales annexées à cette convention.

5.23. Le barème en vigueur est annexé au présent accord dont il est partie intégrante.

SECTION 4

Avenant : Accord du 23 avril 1997 relatif à l'organisation du travail

Source officielle Légifrance

ART.

En application des dispositions des articles 32 et 34 de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure le présent accord détermine des modalités particulières d'organisation du travail notamment au travers de régimes annuels de modulation et de travail par cycles.

Ces types d'organisation du travail peuvent être appliqués à tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée.

ART.

8

L'employeur sous réserve de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel peut organiser le travail par cycles, notamment pour les personnels des unités exploitées sous forme programmée et/ou selon des systèmes de relève dans le cadre d'un service en continu.

ART.

9

La durée totale de chaque cycle ne peut excéder 12 semaines. Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut, en moyenne, dépasser 46 heures. Pour sa part la durée maximale journalière de travail ne peut dépasser 12 heures.

Les heures supplémentaires se calculent par rapport à l'horaire moyen du cycle et non à la semaine. Le paiement de ces heures supplémentaires peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur équivalent à condition que cela soit prévu par accord d'entreprise ou, à défaut de ce dernier, en l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. *Dans le cas où il n'existe aucune représentation du personnel, le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur ne peut être effectué qu'avec l'accord écrit du salarié (1).*

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

ART.

10

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour organiser la durée du travail des personnels embarqués sur des unités exploitées en service continu pourront prévoir des modalités de report et de fractionnement des congés payés, des repos hebdomadaires, des jours fériés et des repos compensateurs divers.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 223-8 pour les congés payés, L. 221-1 et suivants pour les jours fériés, L. 221-5-1 et suivants pour le repos hebdomadaire, L. 212-5 et suivants pour les repos compensateurs (arrêté du 9 décembre 1997, art. 1er).

ART.

11

Les employeurs recourant aux dispositions des articles 8 à 10 ci-dessus devront faire bénéficier leurs salariés concernés d'une contrepartie. Cette compensation se traduira pour chaque salarié embarqué sur une unité exploitée en service continu par un temps de repos passé hors du bord atteignant au minimum la moitié du temps de présence à bord.

ART.

En raison du caractère saisonnier et aussi des variations brutales et inopinées des activités régies par la convention susvisée, ses signataires entendent donner aux entreprises et à leurs salariés, en application de l'[article L. 212-8-2 du code du travail](#), la possibilité d'aménager et d'organiser le travail en le modulant sur l'année selon les dispositions générales qui suivent.

Ce faisant les partenaires sociaux signataires ont aussi pour objectif de favoriser le développement du nombre d'emplois stables dans les entreprises de la branche.

ART.

1

L'organisation du travail sur l'année résulte de la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de délégués syndicaux ou de représentants du personnel, d'une mise en place par l'employeur après information des salariés. Quel que soit le mode d'établissement retenu, les modalités d'organisation du travail sur l'année devront être conformes aux dispositions générales exposées dans le présent accord.

ART. 2 Une telle organisation du travail sur l'année ne pourra avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée au maximum sur douze mois consécutifs, au-delà de 39 heures ou au-delà de la durée conventionnelle inférieure éventuellement pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement.

Seules les heures effectuées en dépassement de l'horaire annuel de travail effectif ont la nature d'heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire conformément à l'[article L. 212-2-1, alinéa 3, du code du travail](#). Cependant le paiement de ces heures excédentaires et les majorations y afférentes peuvent être remplacées, totalement ou partiellement, par un repos compensateur selon les dispositions prévues à l'article 5 du présent accord.

ART. 3 3.1. La durée journalière du travail, variable, ne peut excéder la limite légale de 10 heures par jour. Cette limite peut être portée exceptionnellement à 12 heures par jour pour le personnel embarqué et le personnel lié à l'exploitation des unités.

3.2. La durée hebdomadaire, variable, de 0 à 39 heures en période basse, ne peut excéder 46 heures en moyenne sur une période de douze semaines et 48 heures pour six jours travaillés pendant les périodes de pointe. Cette dernière disposition ne fait pas obstacle à celles prévues par l'article 35 de la convention susvisée.

3.3. L'employeur est tenu d'établir une programmation annuelle de ces horaires de travail ainsi modulés et d'en informer les salariés par voie d'affichage. Toute modification de ces horaires doit être portée à la connaissance des intéressés dans un délai qui, dans la mesure du possible et sauf circonstances exceptionnelles, ne peut être inférieur à trois jours.

ART. 4 4.1. Principe. La rémunération mensuelle des salariés concernés par ce type d'organisation et de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire de 39 heures ou de la durée conventionnelle inférieure éventuellement pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement.

4.2. Absence

En cas d'absence ne donnant pas lieu à indemnisation, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée selon les dispositions des articles 43 et 44 de la convention susvisée.

4.3. Période d'annualisation incomplète

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation en raison de son entrée ou de son départ de l'entreprise durant la période de décompte de l'horaire modulé, sa rémunération sera régularisée, en plus ou en moins, sur la base de son temps réel de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire tel que défini à l'alinéa 4.1 ci-dessus.

Toutefois, si le départ d'un salarié est occasionné par un licenciement pour un motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire annualisé, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport au temps de travail qu'il a réellement effectué. Pour leur part, le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée selon les dispositions des articles 19 et 21 de la convention sus-visée.

4.4. Personnel d'encadrement

Quel que soit son type de rémunération, le personnel classé " Cadres " en application de la convention sus-visée et soumis à un horaire annualisé dans les conditions prévues au présent accord, bénéficiera des mêmes droits que ceux reconnus par ce dernier aux autres catégories de personnel.

ART. 5 Ce remplacement n'est possible que s'il est prévu par accord d'entreprise ou, à défaut de ce dernier, en l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. *Dans le cas où il n'existe aucune représentation du personnel, le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur ne peut être effectué qu'avec l'accord écrit du salarié (1).*

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

ART.
6

L'annualisation du temps de travail basée sur des horaires modulés ne peut faire obstacle au recours au chômage partiel et à l'éventuelle indemnisation publique des heures perdues dès lors que peut être *prévu ou est* (1) constaté le non-respect des horaires de travail programmés.

Il en va particulièrement ainsi des circonstances affectant les conditions de navigation : crue, gel, chômage des voies navigables, grève du service des éclusiers, etc. Il en va de même de certaines circonstances affectant, significativement et *durablement* (1), la commercialisation des prestations.

En ces cas l'employeur, après consultation et information préalable des représentants du personnel lorsqu'ils existent, saisit les autorités administratives pour rechercher avec elles les moyens les plus aptes à compenser les effets des heures ainsi perdues.

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

ART.
7

Les employeurs recourant selon les dispositions ci-dessus à un système d'annualisation du temps de travail avec des horaires modulés devront faire bénéficier leurs salariés concernés d'un minimum de 3 jours de congés payés supplémentaires à ceux prévus dans la convention susvisée. Pour les salariés auxquels il est fait application de ce système et qui n'auraient pas effectué une année complète de travail, les 3 jours de congés supplémentaires précités sont accordés pro rata temporis de leur temps de présence dans l'entreprise.

Avenant : Accord du 16 octobre 2019 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Les partenaires sociaux fixent la liste des certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance conformément à l'annexe I du présent accord.

Cet accord respecte les critères de forte mutation de l'activité de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences comme le montre la note argumentaire figurant à l'annexe II du présent accord.

Les orientations et les priorités de formation professionnelle de la branche, sont définies par la CPNE qui procède chaque année à leur mise à jour. *Les parties signataires renvoient à la CPNE de la branche l'actualisation et la mise à jour de cette liste.* [\(1\)](#)

(1) La dernière phrase de l'article 1er « Les parties signataires renvoient à la CPNE de la branche l'actualisation et la mise à jour de cette liste. » est exclue de l'extension en tant qu'elle est contraire aux dispositions des articles L. 2232-9 et L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.
2

Lorsque le dispositif « Pro-A » prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

En application des dispositions du code du travail, le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément aux dispositions légales, la durée de la Pro-A peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées ci-après :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi [\(1\)](#) ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi [\(1\)](#) ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat unique d'insertion.

Conformément aux dispositions légales en vigueur ([art. L. 6325-12 du code du travail](#)), la durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige : les qualifications concernées sont définies en annexe I du présent accord et mis à jour régulièrement par la CPNE. [\(2\)](#)

(1) Les termes « les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi » et « les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi » figurant à l'article 2 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(2) La dernière phrase de l'article 2 « Conformément aux dispositions légales en vigueur (article L. 6325-12 du code du travail), la durée peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige : Les qualifications concernées sont définies en annexe I du présent accord et mis à jour régulièrement par la CPNE. » est exclue de l'extension en tant qu'elle est contraire aux dispositions des articles L. 2232-9 et L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART. 3 L'opérateur de compétence prendra en charge :

- la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance selon les modalités prévues au 5° du II de l'[article L. 6332-14](#) et dans les conditions déterminées par décret ;
- les frais pédagogiques et les frais annexes d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance.

L'opérateur de compétence peut prendre en charge :

- la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance selon les modalités prévues au 5° du II de l'article L. 6332-14 et dans les conditions déterminées par décret ;
- les frais pédagogiques et les frais annexes d'une action de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire versé par l'opérateur de compétences.

En l'absence de forfait fixé au titre des frais pédagogiques et en application des dispositions légales, le montant est de 9,15 € par heure.

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CPNE la détermination du niveau de prise en charge forfaitaire des frais pédagogiques, des frais de transport et d'hébergement et des frais liés à la rémunération du salarié en reconversion ou en promotion par l'alternance.

Ces forfaits peuvent être révisés par décision du conseil d'administration d'OPCO Mobilités et après consultation de la CPNE.

ART. 4 Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui le substituera, ou à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'[article L. 2261-10 du code du travail](#).

ART. 5 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il entrera en application à son extension.

ART. 6 Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles [L. 2231-6](#), [L. 2261-1](#), [D. 2231-2](#) et [L. 2261-15](#) du code du travail.

ART. Le présent accord est pris en application de l'ordonnance « coquille » du 21 août 2019 visant à assurer la mise en cohérence de certaines dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, elle apporte notamment des précisions sur les formations éligibles au dispositif reconversion ou promotion par alternance « Pro-A ».

Elle renforce le rôle des branches professionnelles en prévoyant qu'un accord collectif de branche étendu définisse la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance.

Ce dispositif a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Le dispositif « Pro-A » est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Il vise notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'[article L. 5122-1 du code du travail](#).

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties signataires rappellent que « Pro-A » s'adresse uniquement aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'[article L. 6113-1 du code du travail](#) et correspondant au grade de la licence.

(Cliché non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20190050_0000_0009.pdf BOCC

(1) A l'annexe 1, les certifications suivantes sont exclues de l'extension en tant qu'elles sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail : CAP de matelot de la navigation fluviale ; CAP cuisine, CAP restaurant, CAP agent polyvalent et de restauration, CAP Salle, Bac professionnel cuisine, Bac professionnel salle, Bac professionnel comptabilité, BTS vente et production touristique, BTS tourisme, BTS hôtellerie restauration, BTS assistant de gestion, BTS action commerciale, BTS commerce international), BTS informatique, Licence pro NTIC appliquées au tourisme, Licence pro management des organisations (option entrepreneuriat), Licence management, Licence pro gestion des risques en entreprise, Licence comptabilité gestion, CQP capitaine de bateau fluvial, CQP pilote de croisières de courte durée, CQP commis de cuisine, Gestionnaire de petite ou moyenne structure, Responsable administrateur réseaux d'entreprise, Responsable du développement commercial, Manager du marketing et de la communication intégrée, Certificat professionnel de responsable d'une unité de transport fluvial, Mécanicien réparateur en matériel nautique, Formations « audiovisuel », Licence « Conception de Produit Touristique », Licence Pro « Gestion des Opérations Logistiques et Portuaires », Licence Pro « Chef de projet touristique », Titre Professionnel Technicien d'Accueil Touristique, BTS « Vente et Production Touristique », BTS « Transports et prestations Logistiques ».

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

a) Contexte

Les enjeux qui impactent fortement les activités, les organisations et les métiers des entreprises de la branche sont multiples et imbriqués les uns aux autres :

- une réglementation française et internationale forte et en évolution ;
- des innovations disruptives (digitalisation, automatisation, intelligence artificielle...) ;
- une évolution des modes de vie et des comportements des consommateurs et des salariés ;
- une pression environnementale et une transition énergétique qui s'amorce pour ce secteur.

La branche a pu identifier, les métiers qui seront particulièrement impactés par ces enjeux et par des mutations à court et moyen terme. Il ne s'agit pas de disparitions et de créations de métiers, mais d'évolutions des compétences les composants.

Aussi, afin d'accompagner :

- les salariés dans leur parcours professionnel et favoriser leur employabilité tout au long de la vie ;
- les entreprises dans leur adaptation/transition.

Il importe de favoriser, notamment grâce au dispositif reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » dédié aux salariés en CDI, la mise en œuvre de formations sur les métiers liés aux mutations des activités et sur ceux dont certaines compétences risquent l'obsolescence.

b) Les familles de métiers concernées dans la branche

1. Les métiers de la navigation

Les métiers de la navigation dans la branche seront impactés de façon significative par la réglementation européenne, notamment la directive relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles. À terme, les certificats de navigation devront être détenus par tous les membres d'équipage de pont.

Ces métiers doivent également s'adapter :

- aux nouvelles motorisations adoptées par certains bateaux : l'utilisation du gaz (GNC, GNL, H2), les propulsions électriques (batteries, piles à combustible) induit de nouvelles compétences de gestion et de sécurité des personnels, ainsi que des compétences liées à l'entretien et à la maintenance ;
- aux nouvelles technologies embarquées : équipements liés à la navigation et/ou au fret tels que des outils d'aide à la navigation, outils de communication, nouvelles grues de déchargement...

Autant de compétences associées que devront acquérir les personnels embarqués selon leurs postes et leurs tâches.

2. Les métiers de la logistique

Le secteur de la logistique a déjà amorcé sa transformation avec la révolution numérique. Pour autant, les organisations, les métiers et les compétences requises continuent d'évoluer très rapidement avec l'apparition permanente de nouvelles innovations et technologies (progiciels, RFID, équipements modernisés, véhicules à guidage automatique...). L'intelligence artificielle en plein développement va également continuer de bouleverser l'ensemble de ces activités.

Les métiers de la logistique vont également être impactés par les réflexions en cours concernant l'intermodalité. Les acteurs verront leur métier évoluer pour s'intégrer dans une « chaîne » ou « système ».

Dans ce cadre, il est primordial d'accompagner les salariés pour l'acquisition des nouvelles compétences requises qui évoluent très rapidement pour l'ensemble des métiers du secteur : de la préparation de commandes à la supervision et la gestion des flux.

3. Les métiers du commerce et de la vente

Les métiers du commerce et de la vente ont fortement évolué sous l'effet de la digitalisation, tant pour les entreprises dans leurs process de parcours/expérience clients, que pour les consommateurs dans leurs attentes et leurs comportements.

Le numérique présent à toutes les phases de la chaîne, a bouleversé les modalités d'échanges et implique de nombreuses exigences nouvelles :

- un niveau d'information plus élevé (sur les produits et les services : origine, qualité, technologies utilisées, l'offre concurrentielle...) ;
- une fluidité dans les échanges, un nombre moindre d'intermédiaires et des délais raccourcis pour la livraison des produits ou des services ;
- une attente intensifiée vis-à-vis des services associés à l'acte de vente (expérience client, service après-vente, différenciation vis-à-vis de la concurrence).

Ces changements se traduisent par une transformation forte de l'ensemble des métiers du commerce et de la vente qui implique l'acquisition de compétences nouvelles pour l'ensemble des salariés sur ces métiers (compétences techniques, technologiques et comportementales).

4. Les métiers du marketing et de la communication

Le numérique et la digitalisation impactent fortement les métiers du marketing et de la communication des entreprises de la branche.

Les usages des consommateurs en termes d'achats et de prise d'information évoluent de façon régulière et ininterrompue depuis l'avènement d'internet et du numérique : information en ligne sur les sites traditionnels des voyageurs, plates-formes de vente de voyages, importance des réseaux sociaux et des « influenceurs »..., achats sur ordinateur puis sur mobile, etc.

Les métiers du marketing et de la communication doivent s'adapter à ces nouveaux usages et évoluer en intégrant toujours plus de composantes techniques (big data) et technologiques (liées au web). Les métiers et compétences web et digitaux sont sans doute ceux qui évoluent le plus rapidement à ce jour.

Les entreprises doivent être en mesure d'intégrer ces compétences dans leurs équipes.

5. Les métiers de la maintenance

Les activités de maintenance sont doublement impactées :

– par les mutations technologiques dans les bateaux. L'électronique et le numérique intègrent l'ensemble des véhicules (motorisation, connectique) et des outils (systèmes de navigation) utilisés par les entreprises de la branche.

Par exemple, des capteurs électroniques permettent d'analyser et transmettre en temps réel les informations du bateau aux équipes de maintenance. Ceci permet de devancer les interventions techniques à effectuer, elles-mêmes de plus en plus complexe... ;

– par les nouvelles motorisations : électrique, hydrogène, systèmes hybrides... qui engendrent des processus de maintenance très spécifiques.

Aussi, les métiers de la maintenance ont l'obligation d'intégrer les compétences, souvent pointues, liées à ces nombreuses évolutions, rapides de surcroît.

Avenant : Avenant n° 1 du 3 octobre 2024 relatif à la modification de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Après six années de mise en œuvre de la convention collective il est apparu que des modifications devaient être apportées à certaines dispositions de l'accord.

**ART.
1er**

L'article 1er est remplacé par :

« 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. »

**ART.
2**

Le présent accord rentre en application à la date de signature.

ART.

3 Le présent accord établi conformément à l'[article L. 2221-2 du code du travail](#) est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et au dépôt des accords collectifs de la direction des relations du travail dans les conditions définies par les [articles L. 2231-5](#) et [6](#) du code du travail.

ART.

4 Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dès sa signature, de sorte qu'il soit applicable dans tous les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective.

SECTION 7

Avenant salaires : Protocole d'accord du 15 mai 2020 relatif aux rémunérations annuelles minimales garanties au 1er janvier 2020

Source officielle Légifrance

ART.

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu :

Que les barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1er janvier 2020, pour toutes les catégories de personnels seront revalorisés de 1,5 %.

ART.

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13e mois, objectifs...).

(En euros.)

Application à compter du 1er janvier 2020		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification automateur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot débutant	100	19 507		-	-	-	-
Matelot niveau 1	101	19 692	20 283	20 874	21 464	-	-
Matelot niveau 2	102	19 776	20 370	20 963	21 556	22 149	22 743
Maître matelot	104	19 987	20 586	21 186	21 785	22 385	22 985
Matelot garde moteur	104	19 987	20 586	21 186	21 785	22 385	22 985
Matelot-timonier	104	19 987	20 586	21 186	21 785	22 385	22 985
Longueur convoi ou unité - 120 mètres							
Mécanicien	106	20 839	21 464	22 090	22 715	23 340	23 965
Timonier-conducteur	106	20 933	21 561	22 189	22 817	23 445	24 073
Maître mécanicien	108	22 254	22 921	23 589	24 256	24 924	25 592
Second capitaine	110	23 142	23 837	24 531	25 225	25 920	26 614
1er Capitaine	112	25 825	26 600	27 374	28 149	28 924	29 699
1er Capitaine responsable de bord	114	25 930	26 708	27 486	28 264	29 042	29 820
Longueur convoi ou unité + 120 mètres							
Mécanicien	107	20 944	21 573	22 201	22 829	23 458	24 086
Timonier-conducteur	107	21 039	21 670	22 301	22 932	23 563	24 194
Maître mécanicien	109	22 359	23 030	23 700	24 371	25 042	25 713
Second capitaine	111	23 774	24 487	25 200	25 913	26 626	27 340
1er Capitaine	113	26 559	27 356	28 153	28 949	29 746	30 543
1er Capitaine responsable de bord	115	26 664	27 464	28 264	29 064	29 864	30 664
Commandant	117	29 498	30 383	31 268	32 153	33 038	33 923

(En euros.)

Application à compter du 1er janvier 2016		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification automateur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot débutant	100	18 636,72		-	-	-	-
Matelot niveau 1	101	18 814	19 378	19 942	20 507	-	-
Matelot niveau 2	102	18 894	19 461	20 028	20 594	21 161	21 728
Maître matelot	104	19 095	19 668	20 241	20 814	21 386	21 959
Matelot garde moteur	104	19 095	19 668	20 241	20 814	21 386	21 959
Matelot-timonier	104	19 095	19 668	20 241	20 814	21 386	21 959
Longueur convoi ou unité - 120 mètres							
Mécanicien	106	19 909	20 507	21 104	21 701	22 299	22 896
Timonier-conducteur	108	20 000	20 599	21 199	21 799	22 399	22 999
Toutes longueurs							
Maître mécanicien	110	21 261	21 899	22 536	23 174	23 812	24 450
Second capitaine	112	22 110	22 773	23 437	24 100	24 763	25 427
1er Capitaine	114	24 673	25 413	26 153	26 893	27 633	28 374
1er Capitaine responsable de bord	116	24 773	25 516	26 260	27 003	27 746	28 489
Longueur convoi ou unité + 120 mètres							
Mécanicien	107	20 010	20 610	21 211	21 811	22 411	23 011
Timonier-conducteur	109	20 100	20 703	21 306	21 909	22 512	23 115
Maître mécanicien	111	21 361	22 002	22 643	23 284	23 925	24 565

Second capitaine	113	22 713	23 394	24 076	24 757	25 439	26 120
1er Capitaine	115	25 374	26 135	26 897	27 658	28 419	29 180
1er Capitaine responsable de bord	117	25 475	26 239	27 003	27 767	28 532	29 296
Commandant	118	28 182	29 027	29 873	30 718	31 564	32 409

ART.

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail) et des primes à caractère annuel (intéressement, 13e mois, objectifs).

(En euros.)

Application à compter du 1er janvier 2020		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot	001	19 507	20 092	20 677	21 263	21 848	22 433
Matelot-timonier	004	19 776	20 370	20 963	21 556	22 149	22 743
Longueur convoi ou unité : 38,5 m							
Timonier-conducteur	010	19 865	20 461	21 057	21 652	22 248	22 844
Capitaine	020	20 933	21 561	22 189	22 817	23 445	24 073
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m							
Timonier-conducteur	011	20 513	21 128	21 743	22 359	22 974	23 590
Capitaine	021	21 565	22 211	22 858	23 505	24 152	24 799
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m							
Timonier-conducteur	012	20 933	21 561	22 189	22 817	23 445	24 073
Capitaine	022	23 142	23 837	24 531	25 225	25 920	26 614
Longueur convoi ou unité : > 120 m							
Timonier-conducteur	013	21 985	22 645	23 304	23 964	24 624	25 283
Capitaine	023	25 246	26 004	26 761	27 518	28 276	29 033

(En euros.)

Application à compter du 1er janvier 2016			Ancienneté dans l'entreprise					
Classification automoteur et convoi	Coefficient proposé	Coefficient comparé	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs								
Matelot	001	100	18 636,72	19 196	19 755	20 314	20 873	21 432
Matelot-timonier	004	104	18 894	19 461	20 028	20 594	21 161	21 728
Longueur convoi ou unité : 38,5 m								
Timonier-conducteur	010	116	18 978	19 548	20 117	20 686	21 256	21 825
Capitaine	020	114	20 000	20 599	21 199	21 799	22 399	22 999
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m								
Timonier-conducteur	011	116	19 598	20 185	20 773	21 361	21 949	22 537
Capitaine	021	126	20 603	21 221	21 839	22 457	23 075	23 693
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m								
Timonier-conducteur	012	116	20 000	20 599	21 199	21 799	22 399	22 999
Capitaine	022	137	22 110	22 773	23 437	24 100	24 763	25 427
Longueur convoi ou unité : > 120 m								
Timonier-conducteur	013	116	21 005	21 635	22 265	22 895	23 525	24 155
Capitaine	023	137	24 120	24 844	25 567	26 291	27 014	27 738

Application à compter du 1er janvier 2020.

(En euros.)

Niveau et échelon	Coefficient	Mini annuelle
Ouvrier manoeuvre – Niveau I		
1er échelon	76	18 626
2e échelon	78	18 781
3e échelon	80	18 988
Ouvrier spécialisé – Niveau II		
1er échelon	81	19 246
2e échelon	83	19 557
3e échelon	86	19 925
Ouvrier qualifié – Niveau III		
1er échelon	87	20 080
2e échelon	90	20 545
3e échelon	93	21 280
Ouvrier hautement qualifié – Niveau IV		
1er échelon	94	21 508
2e échelon	101	23 098
3e échelon	106	24 221
Chef d'équipe – Niveau V		
1er échelon	107	24 449
2e échelon	110	25 142
3e échelon	118	26 362

Barème des rémunérations minimales annuelles des employés et agents de maîtrise de la navigation intérieure garanties

Application à compter du 1er janvier 2020.

(En euros.)

Employé	Coefficient	Mini annuelle
Niveau I		
1er échelon	76	18 626
2e échelon	78	18 729
3e échelon	80	18 885
Niveau II		
1er échelon	81	19 091
2e échelon	83	19 350
3e échelon	86	19 660
Niveau III		
1er échelon	87	20 022
2e échelon	90	20 539
3e échelon	93	21 280
Niveau IV		
1er échelon	94	21 508
2e échelon	97	22 189
3e échelon	101	23 098
Niveau V		
1er échelon	102	23 325
2e échelon	106	24 221
3e échelon	110	25 142

(En euros.)

Agents de maîtrise	Coefficient	Mini annuelle
Niveau I		
1er échelon	102	23 301
3e échelon	106	24 197
4e échelon	110	25 118
Niveau II		
1er échelon	111	25 344
2e échelon	115	26 252
3e échelon	120	26 396
Niveau III		
1er échelon	121	26 575
2e échelon	126	27 554
3e échelon	132	28 808

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties du personnel cadre de la navigation intérieure

Application à compter du 1er janvier 2020.

(En euros.)

Position I	111	25 320
	à	
	132	28 780
Position II	133	29 829
	à	
	155	34 781
Position III	156	35 079
	à	
	175	39 351
Position III B	176	39 613
	à	
	207	48 920
Position III C	208	49 159
	à	
	255	62 117

(En euros.)

Application au 1er janvier 2020	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
1.00 – Bateaux pour excursion journalière				
Matelot	18 809	18 958	19 330	19 704
Matelot « Agent de sécurité »	18 912	18 995	19 368	19 741
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de – 35 m)	19 031	19 182	19 559	19 936
Capitaine de classe 1				
(conducteur de bateaux de plus de 35 m)				
3e type de voyages et de voies	19 276	19 623	20 008	20 394
2e type de voyage et de voies	20 988	21 366	21 786	22 206
1er type de voyages et de voies	21 994	22 390	22 829	23 270

(En euros.)

Application du 1er janvier 2020	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
2.00 – Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)				
Matelot	18 809	18 958	19 330	19 704
Matelot « Agent de sécurité »	18 912	18 995	19 368	19 741
Timonier				
Exploitation diurne	19 015	19 132	19 508	19 884
Autres types d'exploitation	19 119	19 182	19 559	19 936
Capitaine de classe 2				
(conducteur de bateaux de – 35 m)	19 222	19 190	19 568	19 944
Capitaine de classe 1				
Exploitation diurne sur bateaux de + 35 m				
3e type de voyages et de voies	19 428	19 777	20 166	20 554
1er et 2e type de voyages et de voies	23 985	24 417	24 898	25 377
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 m				
3e type de voyages et de voies	20 258	20 623	21 028	21 433
1er et 2e type de voyages et de voies	26 640	27 119	27 652	28 184
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 m	30 475	31 024	31 633	32 243
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 m	31 110	31 670	32 292	32 913

ART.

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1er janvier 2020.

(En euros.)

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Employé				
Niveau I (débutant – 6 mois de pratique professionnelle)	18 809			
Niveau II	19 716	20 012	20 308	20 604
Niveau III	22 895	23 239	23 582	23 925
Agent de maîtrise				
Niveau IV – maîtrise	23 970	24 331	24 690	25 049
Niveau V – haute-maîtrise	27 401	27 811	28 222	28 634
Cadre				
Niveau VI – cadre	29 153	29 591	30 028	30 465
Niveau VII – cadre supérieur	49 942	50 691	51 441	52 190

ART.

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1er janvier 2020.

(En euros.)

	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Chef de cabine	19 055	19 398	19 779	20 160
Maître d'hôtel	20 999	21 377	21 798	22 217
Assistant du directeur ou du commissaire de bord	23 223	23 641	24 105	24 569
Chef de cuisine	26 929	27 414	27 952	28 491
Directeur ou commissaire de bord	29 646	30 179	30 773	31 365

Avenant salaires : Protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif aux barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties au 1er janvier 2022

Source officielle Légifrance

ART.

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu :
– que les barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1er janvier 2022, pour toutes les catégories de personnels seront revalorisés de 3,0 %.

Nota : Les signataires conviennent que le contenu du protocole d'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. (avenant n° 1 du 8 mars 2022 -BOCC 2022-13)

ART.

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13e mois, objectifs...).

(En euros.)

Application à compter du 1er janvier 2022		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification automoteur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot débutant	100	20 092		–	–	–	–
Matelot niveau 1	101	20 283	20 891	21 500	22 108	–	–
Matelot niveau 2	102	20 370	20 981	21 592	22 203	22 814	23 425
Maître matelot	104	20 586	21 204	21 821	22 439	23 057	23 674
Matelot garde moteur	104	20 586	21 204	21 821	22 439	23 057	23 674
Matelot-timonier	104	20 586	21 204	21 821	22 439	23 057	23 674
Longueur convoi ou unité – 120 mètres							
Mécanicien	106	21 464	22 108	22 752	23 396	24 040	24 684
Timonier-conducteur	106	21 561	22 208	22 855	23 502	24 149	24 796
Maître mécanicien	108	22 921	23 609	24 296	24 984	25 672	26 359
Second capitaine	110	23 837	24 552	25 267	25 982	26 697	27 412
1er capitaine	112	26 600	27 398	28 196	28 994	29 792	30 590
1er capitaine responsable de bord	114	26 708	27 509	28 310	29 112	29 913	30 714
Longueur convoi ou unité + 120 mètres							
Mécanicien	107	21 573	22 220	22 867	23 514	24 161	24 809
Timonier-conducteur	107	21 670	22 320	22 970	23 620	24 270	24 920
Maître mécanicien	109	23 030	23 720	24 411	25 102	25 793	26 484
Second capitaine	111	24 487	25 221	25 956	26 691	27 425	28 160
1er capitaine	113	27 356	28 177	28 997	29 818	30 639	31 459
1er capitaine responsable de bord	115	27 464	28 288	29 112	29 936	30 760	31 584
Commandant	117	30 383	31 294	32 206	33 117	34 029	34 940

ART.

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail) et des primes à caractère annuel (intéressement, 13e mois, objectifs).

(En euros.)

Application à compter du 1er janvier 2022		Ancienneté dans l'entreprise					
Classification automateur et convoi	Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot	001	20 092	20 695	21 298	21 900	22 503	23 106
Matelot-timonier	004	20 370	20 981	21 592	22 203	22 814	23 425
Longueur convoi ou unité : 38,5 m							
Timonier-conducteur	010	20 461	21 074	21 688	22 302	22 916	23 530
Capitaine	020	21 561	22 208	22 855	23 502	24 149	24 796
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m							
Timonier-conducteur	011	21 128	21 762	22 396	23 030	23 663	24 297
Capitaine	021	22 211	22 878	23 544	24 211	24 877	25 543
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m							
Timonier-conducteur	012	21 561	22 208	22 855	23 502	24 149	24 796
Capitaine	022	23 837	24 552	25 267	25 982	26 697	27 412
Longueur convoi ou unité : > 120 m							
Timonier-conducteur	013	22 645	23 324	24 004	24 683	25 362	26 042
Capitaine	023	26 004	26 784	27 564	28 344	29 124	29 904

Application à compter du 1er janvier 2022.

(En euros.)

Niveaux et échelons	Coefficients	Mini annuelle
Ouvrier manœuvre niveau I		
1er échelon	76	19 185
2e échelon	78	19 344
3e échelon	80	19 558
Ouvrier spécialisé niveau II		
1er échelon	81	19 824
2e échelon	83	20 143
3e échelon	86	20 523
Ouvrier qualifié niveau III		
1er échelon	87	20 682
2e échelon	90	21 161
3e échelon	93	21 919
Ouvrier hautement qualifié niveau IV		
1er échelon	94	22 153
2e échelon	101	23 791
3e échelon	106	24 948
Chef d'équipe niveau V		
1er échelon	107	25 182
2e échelon	110	25 897
3e échelon	118	27 153

Barème des rémunérations minimales annuelles des employés et agents de maîtrise de la navigation intérieure garanties

Application à compter du 1er janvier 2022.

(En euros.)

Employés	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1er échelon	76	19 185
2e échelon	78	19 291
3e échelon	80	19 451
Niveau II		
1er échelon	81	19 664
2e échelon	83	19 930
3e échelon	86	20 250
Niveau III		
1er échelon	87	20 623
2e échelon	90	21 156
3e échelon	93	21 919
Niveau IV		
1er échelon	94	22 153
2e échelon	97	22 854
3e échelon	101	23 791
Niveau V		
1er échelon	102	24 024
2e échelon	106	24 948
3e échelon	110	25 897

(En euros.)

Agents de maîtrise	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1er échelon	102	24 000
3e échelon	106	24 923
4e échelon	110	25 871
Niveau II		
1er échelon	111	26 105
2e échelon	115	27 040
3e échelon	120	27 187
Niveau III		
1er échelon	121	27 372
2e échelon	126	28 380
3e échelon	132	29 672

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties du personnel cadre de la navigation intérieure

Application à compter du 1er janvier 2022.

(En euros.)

Position I	111	26 079
	à	
	132	29 643
Position II	133	30 724
	à	
	155	35 825
Position III	156	36 132
	à	
	175	40 531
Position III B	176	40 802
	à	
	207	50 388
Position III C	208	50 634
	à	
	255	63 980

Barème professionnel de rémunération annuelles minimales garanties

Pris en application de l'annexe II (personnels navigants techniques) de la convention collective nationale du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

(En euros.)

Application au 1er janvier 2022	Ancienneté dans l'entreprise			
1.00 Bateaux pour excursion journalière	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	19 374	19 527	19 910	20 295
Matelot « Agent de sécurité »	19 479	19 565	19 949	20 334
Capitaine de classe 2				
(Conducteur de bateaux de – 35 mètres)	19 602	19 757	20 146	20 534
Capitaine de classe 1				
(Conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)				
3e type de voyages et de voies	19 854	20 212	20 609	21 006
2e type de voyage et de voies	21 618	22 007	22 439	22 872
1er type de voyages et de voies	22 654	23 062	23 514	23 968

(En euros.)

Application du 1er janvier 2022	Ancienneté dans l'entreprise			
2.00 Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	19 374	19 527	19 910	20 295
Matelot « Agent de sécurité »	19 479	19 565	19 949	20 334
Timonier				
Exploitation diurne	19 586	19 706	20 094	20 480
Autres types d'exploitation	19 692	19 757	20 146	20 534
Capitaine de classe 2				
(Conducteur de bateaux de – 35 mètres)	19 799	19 766	20 155	20 543
Capitaine de classe 1				
Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				
3e type de voyages et de voies	20 010	20 371	20 771	21 171
1er et 2ème type de voyages et de voies	24 705	25 150	25 645	26 138
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
3e type de voyages et de voies	20 866	21 242	21 659	22 076
1er et 2e type de voyages et de voies	27 439	27 933	28 482	29 030
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	31 389	31 955	32 582	33 210
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	32 043	32 620	33 260	33 901

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1er janvier 2022.

(En euros.)

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Employés				
Niveau I (débutant – 6 mois de pratique professionnelle)	19 374			
Niveau II	20 308	20 613	20 917	21 222
Niveau III	23 582	23 936	24 289	24 643
Agents de maîtrise				
Niveau IV. Maîtrise	24 690	25 060	25 430	25 800
Niveau V. Haute-maîtrise	28 223	28 646	29 069	29 493
Cadres				
Niveau VI. Cadre	30 028	30 478	30 929	31 379
Niveau VI. Cadre supérieur	51 441	52 212	52 984	53 755

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1er janvier 2022.

(En euros.)

	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Chef de cabine	19 627	19 980	20 373	20 765
Maître d'hôtel	21 629	22 018	22 451	22 884
Assistant du directeur ou du commissaire de bord	23 920	24 350	24 828	25 307
Chef de cuisine	27 737	28 236	28 791	29 346
Directeur ou commissaire de bord	30 535	31 084	31 696	32 306

SECTION 9

Avenant salaires : Avenant n° 1 du 8 mars 2022 au protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au barème de rémunérations annuelles minimales garanties

Source officielle Légifrance

ART.
unique

En complément du [protocole d'accord](#) sur l'évolution des grilles salariales au 1er janvier 2022 signé le 13 décembre 2021 et concernant son application aux entreprises de moins de cinquante salariés en vertu de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du protocole d'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

Avenant salaires : Protocole d'accord du 19 mai 2022 relatif aux salaires minima conventionnels et aux grilles de classifications

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Réunis en commission paritaire le 19 mai 2022 les partenaires sociaux de la branche de la navigation intérieure conviennent :

- d'une part, d'appliquer au 1er mai 2022 à la totalité des classifications, un taux de majoration de + 3 % pour les salaires minima conventionnels situés au-dessous du Smic et de + 2 % aux salaires minima conventionnels situés au-dessus du Smic ;
- d'autre part, de négocier avant le 31 décembre 2022 l'application de nouvelles grilles de classifications pour, à la fois les mettre en conformité avec les évolutions réglementaires intervenues en matière de qualification professionnelle (transposition par la France de la directive 2017/2397 du 12 décembre 2017 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles dans le domaine de la navigation intérieure), et faire évoluer les minima conventionnels conformément au niveau d'inflation atteint lors de la signature du nouvel accord, dans la limite de + 7 % à grille équivalente applicable au 1er janvier 2022.

ART.
2

Concernant l'application de ces dispositions aux entreprises de moins de cinquante salariés en vertu de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du protocole d'accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail) et des primes à caractère annuel (intéressement, 13e mois, objectifs).

Application à compter du 1er mai 2022.

(En euros.)

Classification automoteur et convoi	Coefficient	Ancienneté dans l'entreprise					
		De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot	001	20 494	21 109	21 724	22 339	22 953	23 568
Matelot-timonier	004	20 777	21 400	22 024	22 647	23 270	23 894
Longueur convoi ou unité : 38,5 m							
Timonier-Conducteur	010	20 870	21 496	22 122	22 748	23 374	24 000
Capitaine	020	21 993	22 652	23 312	23 972	24 632	25 292
Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m							
Timonier-conducteur	011	21 551	22 197	22 844	23 490	24 137	24 783
Capitaine	021	22 656	23 335	24 015	24 695	25 374	26 054
Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m							
Timonier-conducteur	012	21 993	22 652	23 312	23 972	24 632	25 292
Capitaine	022	24 313	25 043	25 772	26 502	27 231	27 960
Longueur convoi ou unité : > 120 m							
Timonier-conducteur	013	23 098	23 791	24 484	25 177	25 870	26 562
Capitaine	023	26 524	27 319	28 115	28 911	29 707	30 502

ART.

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13e mois, objectifs...).

Application à compter du 1er mai 2022.

(En euros.)

Classification automoteur et convoi	Coefficient	Ancienneté dans l'entreprise					
		De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Au-delà de 15 ans
Toutes longueurs							
Matelot débutant	100	20 494		–	–	–	–
Matelot niveau 1	101	20 689	21 309	21 930	22 551	–	–
Matelot niveau 2	102	20 777	21 400	22 024	22 647	23 270	23 894
Maître matelot	104	20 998	21 628	22 258	22 888	23 518	24 148
Matelot garde moteur	104	20 998	21 628	22 258	22 888	23 518	24 148
Matelot -Timonier	104	20 998	21 628	22 258	22 888	23 518	24 148
Longueur convoi ou unité – 120 mètres							
Mécanicien	106	21 894	22 550	23 207	23 864	24 521	25 178
Timonier-conducteur	106	21 993	22 652	23 312	23 972	24 632	25 292
Maître mécanicien	108	23 380	24 081	24 782	25 484	26 185	26 887
Second capitaine	110	24 313	25 043	25 772	26 502	27 231	27 960
1er capitaine	112	27 132	27 946	28 760	29 573	30 387	31 201
1er capitaine responsable de bord	114	27 242	28 059	28 877	29 694	30 511	31 328
Longueur convoi ou unité + 120 mètres							
Mécanicien	107	22 004	22 664	23 324	23 985	24 645	25 305
Timonier-Conducteur	107	22 103	22 766	23 429	24 092	24 756	25 419
Maître mécanicien	109	23 490	24 195	24 900	25 604	26 309	27 014
Second capitaine	111	24 977	25 726	26 475	27 224	27 974	28 723
1er capitaine	113	27 903	28 740	29 577	30 414	31 251	32 088
1er capitaine responsable de bord	115	28 014	28 854	29 694	30 535	31 375	32 216
Commandant	117	30 991	31 920	32 850	33 780	34 709	35 639

ART.

Personnel ouvrier de la navigation intérieure

Application à compter du 1er mai 2022.

(En euros.)

Niveaux et échelons	Coefficients	Mini annuelle
Ouvrier manœuvre niveau I		
1er échelon	76	19 760
2e échelon	78	19 925
3e échelon	80	20 144
Ouvrier spécialisé niveau II		
1er échelon	81	20 220
2e échelon	83	20 546
3e échelon	86	20 933
Ouvrier qualifié niveau III		
1er échelon	87	21 096
2e échelon	90	21 585
3e échelon	93	22 357
Ouvrier hautement qualifié niveau IV		
1er échelon	94	22 596
2e échelon	101	24 267
3e échelon	106	25 447
Chef d'équipe niveau V		
1er échelon	107	25 686
2e échelon	110	26 415
3e échelon	118	27 696

Barème des rémunérations minimales annuelles des employés et agents de maîtrise de la navigation intérieure garanties

Application à compter du 1er mai 2022.

(En euros.)

Employés	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1er échelon	76	19 760
2e échelon	78	19 870
3e échelon	80	20 035
Niveau II		
1er échelon	81	20 254
2e échelon	83	20 329
3e échelon	86	20 655
Niveau III		
1er échelon	87	21 035
2e échelon	90	21 579
3e échelon	93	22 357
Niveau IV		
1er échelon	94	22 596
2e échelon	97	23 311
3e échelon	101	24 267
Niveau V		
1er échelon	102	24 505
2e échelon	106	25 447
3e échelon	110	26 415

(En euros.)

Agents de maîtrise	Coefficients	Mini annuelle
Niveau I		
1er échelon	102	24 481
3e échelon	106	25 422
4e échelon	110	26 388
Niveau II		
1er échelon	111	26 627
2e échelon	115	27 581
3e échelon	120	27 731
Niveau III		
1er échelon	121	27 920
2e échelon	126	28 948
3e échelon	132	30 266

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties du personnel cadre de la navigation intérieure

Application à compter du 1er mai 2022.

(En euros.)

Position I	111	26 601
	à	
	132	30 236
Position II	133	31 339
	à	
	155	36 541
Position III	156	36 854
	à	
	175	41 342
Position III B	176	41 618
	à	
	207	51 396
Position III C	208	51 646
	à	
	255	65 260

ART.

Barème professionnel de rémunération annuelles minimales garanties

Application au 1er mai 2022.

(En euros.)

1.00 – Bateaux pour excursion journalière	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	19 955	20 113	20 309	20 701
Matelot « Agent de sécurité »	20 064	20 152	20 348	20 740
Capitaine de classe 2				
(Conducteur de bateaux de – 35 mètres)	20 190	20 350	20 549	20 944
Capitaine de classe 1				
(Conducteur de bateaux de plus de 35 mètres)				
3e type de voyages et de voies	20 252	20 616	21 021	21 426
2e type de voyage et de voies	22 050	22 447	22 888	23 329
1er type de voyages et de voies	23 107	23 523	23 985	24 447

(En euros.)

2.00 – Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
Matelot	19 955	20 113	20 309	20 701
Matelot « Agent de sécurité »	20 064	20 152	20 348	20 740
Timonier				
Exploitation diurne	20 173	20 297	20 495	20 890
Autres types d'exploitation	20 283	20 350	20 549	20 944
Capitaine de classe 2				
(Conducteur de bateaux de – 35 mètres)	20 393	20 554	20 760	21 159
Capitaine de classe 1				
Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres				
3e type de voyages et de voies	20 411	20 778	21 186	21 595
1er et 2e type de voyages et de voies	25 199	25 653	26 157	26 661
Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres				
3e type de voyages et de voies	21 283	21 667	22 092	22 517
1er et 2e type de voyages et de voies	27 988	28 491	29 051	29 611
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres	32 017	32 594	33 234	33 874
Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres	32 684	33 272	33 925	34 579

ART.

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1er mai 2022.

(En euros.)

	Ancienneté			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Chef de cabine	20 215	20 379	20 780	21 180
Maître d'hôtel	22 061	22 458	22 900	23 342
Assistant du Directeur ou du Commissaire de bord	24 399	24 837	25 325	25 813
Chef de cuisine	28 292	28 801	29 367	29 933
Directeur ou Commissaire de bord	31 146	31 706	32 330	32 952

ART.

Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1er mai 2022.

(En euros.)

	Ancienneté dans l'entreprise			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Employés				
Niveau I (débutant – 6 mois de pratique professionnelle)	19 955			
Niveau II	20 714	21 025	21 336	21 646
Niveau III	24 054	24 414	24 775	25 136
Agents de maîtrise				
Niveau IV. Maîtrise	25 183	25 562	25 939	26 316
Niveau V. Haute -maîtrise	28 787	29 219	29 650	30 083
Cadres				
Niveau VI. Cadre	30 628	31 088	31 547	32 007
Niveau VII. Cadre supérieur	52 469	53 256	54 044	54 830

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).