

Accord collectif national relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi dans la branche de la navigation intérieure

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT EN NAVIGATION INTERIEURE

REGROUPANT LES ANCIENNES CONVENTIONS :

CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL NAVIGANT DES ENTREPRISES DE TRANSPORT FLUVIAL DE MARCHANDISES – IDCC 0003 -

CONVENTION COLLECTIVE DU PERSONNEL SEDENTAIRE DES ENTREPRISES DE TRANSPORT FLUVIAL DE MARCHANDISES – IDCC 2174 -

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DES ENTREPRISES DE TRANSPORT FLUVIAL DE PASSAGERS – IDCC 1974 -

Préambule

Considérant le maintien de l'emploi, des métiers et qualifications dans la branche comme une priorité absolue, dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de la covid 19, dont les répercussions atteignent directement les professionnels du transport fluvial de marchandises et de passagers de la branche de la navigation intérieure, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un ensemble de mesures permettant de faire face, au mieux, à cette situation exceptionnelle.

Ils ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises de transport fluvial, liée à la forte baisse de l'activité économique dans le pays et en particulier aux fermetures administratives dont elles-mêmes et/ ou leurs clients ont fait l'objet pendant plusieurs mois en 2020, la grande fragilisation de leur tissu économique qui en ait résulté, et enfin l'absence de perspective stable de reprise pour 2020 et les années suivantes. En effet on constate fin 2020 une baisse d'activité par rapport à l'exercice précédent de 20 % dans le transport fluvial de fret, avec de fortes différences selon le segment de marché, et 80 % dans le transport fluvial de passagers à Paris et de 65 à 70 % en Région. L'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi, les métiers et les qualifications des salariés au sein de ces entreprises.

En plus de leurs actions visant à la préservation de la santé de leurs salariés via la rédaction d'un protocole sanitaire dans la branche, la priorité des organisations patronale et syndicales est aujourd'hui de l'emploi, les métiers et les qualifications dans les entreprises de la branche qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité.

C'est donc dans ce contexte que les partenaires sociaux, conscients de leur responsabilité, conviennent par cet accord, de la nécessité de mettre en place le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) au sein de la branche, conformément à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et au décret 2020-926 du 28 juillet 2020 fixant ses modalités d'application.

Il permet le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Grace à ce dispositif, les entreprises qui connaissent des difficultés économiques, rendant pour elles impossible le maintien en activité de leurs salariés, pourront mettre en œuvre durablement l'activité partielle dans des conditions spécifiques pour leurs salariés.

Ce dispositif est voulu et conçu par les partenaires sociaux comme un dispositif temporaire a vocation d'une part à permettre d'adapter la structure de l'entreprise au niveau d'activité en maintenant les métiers et les qualifications, pendant la période de reprise, et d'autre part à les garantir au-delà de cette période.

Le présent accord est donc circonscrit aux seules entreprises en difficulté, pour une période limitée dans le temps, il est conditionné à des obligations de part et d'autre et assorti d'un dispositif de contrôle et sanctions.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la négociation d'entreprise dès lors que les conditions le permettent.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche de la navigation intérieure du 17 janvier 2019 qui regroupe les trois conventions collectives du secteur :

- convention collective nationale du personnel navigant des entreprises de transport fluvial de marchandises – idcc 0003 -
- convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport fluvial de marchandises – idcc 2174 –
- convention collective nationale du personnel des entreprises de transport fluvial de passagers du 30 avril 1997 - idcc 1974 -

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF 5030 Z et 5040 Z.

Article 2 – Elaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord, élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'entreprise ou de l'établissement dans le respect des stipulations du présent accord.

Ce document est élaboré par l'employeur après consultation du Comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe.

2.1 - Le document élaboré par l'employeur devra préciser :

- 1) Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité ;
- 2) La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité réduite qui peut être reconduite dans le respect de la durée maximale prévue à l'article 7 dudit accord
- 3) Les activités et salariés ou catégories de salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- 4) La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- 5) Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- 6) Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires, des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Cette information doit viser à expliquer à l'ensemble des salariés les conséquences de l'APLD sur le contrat de travail, le détail de la rémunération, et doit préciser les engagements de l'employeur.

2.2 - Le document élaboré par l'employeur peut également prévoir :

- 1° Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;
- 2° Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- 3° Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Ce document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation dans les conditions prévues à l'article 9 du présent accord.

En présence d'un comité social et économique (CSE) dans l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalable rendu par le CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE. Ce document peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

Article 3 – Précisions relatives au contenu du document

Le document élaboré par l'employeur comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic est présenté au comité social et économique lors de la consultation prévue à l'article 2.

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée au sens de l'article 10 ter de l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020. Il ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu par l'article L 5122-1 du Code du Travail.

Un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L 5122-1 du Code du Travail pour d'autres salariés pour l'un des motifs prévus par l'article R 5122-1 du Code du Travail à l'exception du motif de conjoncture économique.

Le dispositif d'activité réduite permet de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité fluviale, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

La garantie d'emploi s'appliquera à l'ensemble des salariés couverts par ce dispositif dans l'entreprise qu'ils aient été effectivement placés en activité partielle ou non.

Article 4 – Réduction maximale de l'horaire de travail

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40% de la durée légale de 35 h soit 14 heures.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite peut toutefois être portée à 50% sur décision de l'autorité administrative et dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise dûment expliquée dans le document élaboré par l'employeur ;

L'employeur veillera dans la mesure du possible à répartir la charge et le temps de travail le plus uniformément possible entre les salariés de qualification identique.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

Article 4bis – Evolution de la réglementation

Si l'évolution des dispositions légales le permet, les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte la durée conventionnelle fixée dans la branche de la navigation intérieure et par conséquent, la réduction de l'horaire de travail ne pourrait être supérieure à 40% de cette durée conventionnelle.

Article 5 – Indemnisation des salariés

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Les entreprises sont invitées, à chaque fois que les conditions économiques le permettent, à prévoir dans le document élaboré par l'employeur une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal lui permettant de maintenir sa rémunération.

Les entreprises sont invitées à verser, à chaque fois que les conditions économiques le permettent, l'intégralité des cotisations patronales aux régimes de retraite et de prévoyance.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3h30 non travaillées,
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées,
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Article 6 – Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

6.1 – Les engagements en matière d'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu de ce dispositif est la préservation des emplois dans le secteur durant le temps de la crise actuelle.

La branche demande à ce que les engagements pris en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'entreprise. Un périmètre différent pourra en cas de nécessité être déterminé au niveau des entreprises par le biais du dialogue social – Accord collectif, CSE, référendum- dans le strict respect des lois en vigueur.

Le document est soumis comme le prévoit la loi au contrôle à priori de l'autorité administrative.

6.2 Les engagements en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation continue afin de maintenir et développer la qualification des salariés. Ils soulignent l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour développer les compétences des salariés.

Les signataires conviennent de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance des activités du transport fluvial.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Il s'agit, notamment, de préparer les salariés aux compétences de demain et de sécuriser leur parcours professionnel.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'intérêt de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Indépendamment de leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) sont concernées, notamment toutes actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans :

- le plan de développement des compétences,
- des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance PRO-A,
- de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L 6323-6 du code du travail.

Les entreprises sont invitées à recourir aux aides à la formation du Fonds national pour l'emploi (FNE Formation).

S'agissant du financement des formations il est rappelé que le recours au CPF ne saurait être imposé au salarié qui en a la libre disposition.

Une attention particulière sera portée aux formations permettant aux salariés de confirmer tout ou partie de certifications de la branche. Outre l'attestation de leurs compétences, ce positionnement est de nature à favoriser leurs parcours dans le secteur.

Les signataires, par leurs représentants, attentifs aux demandes et aux besoins des entreprises et des salariés de la branche, s'engagent à mobiliser l'ensemble des moyens financiers alloués à la branche en matière de formation. Pour une pleine efficacité dans la gestion de ces moyens gérées paritairement au sein de l'OPCO Mobilités, les signataires attendent de l'Etat la constitution d'un groupe de suivi pour que les mesures, FNE et FSE notamment, puissent être mobilisées efficacement et en cohérence.

En application de cet article, l'employeur est invité dans le document élaboré à inscrire un plan de formation qui pourra le cas échéant excéder la durée de l'APLD.

Article 7 – Date et durée d'application

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

La durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Dans l'attente des précisions gouvernementales, les parties conviennent que la mise en œuvre du dispositif pourrait être décalée dans l'hypothèse où le dispositif actuel de prise en charge à 100% de l'activité partielle par l'Etat et l'Unedic serait prolongé à une date ultérieure au 31 décembre 2020 pour les entreprises du transport fluvial de passagers.

Article 8 – Modalités d’information des instances représentatives du personnel

Le document élaboré par l’employeur détermine les modalités d’information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l’activité réduite et du suivi des engagements fixés par le document homologué.

Les informations transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d’emploi et de formation professionnelle.

L’employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu’il existe, le comité social et économique de l’établissement ou de l’entreprise concerné sur la mise en œuvre du dispositif d’activité réduite.

L’employeur adresse à l’autorité administrative, avant l’échéance de chaque période d’autorisation d’activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d’emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d’un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d’activité de l’établissement, de l’entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s’il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l’activité partielle spécifique.

Article 9 – Procédure d’homologation

La demande d’homologation du document élaboré par l’employeur est adressée à l’autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l’article R. 5122-26 du code du travail. Elle est accompagnée du document et de l’avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d’homologation est notifiée par voie dématérialisée à l’employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu’il existe.

La décision d’homologation ou de validation vaut autorisation d’activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L’autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l’article 8.

Article 10 – Durée de l’accord et entrée en vigueur

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d’extension.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l’autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 11 – Clause de revoyure, Révision, dénonciation et modification

Le présent accord fera l’objet d’un bilan intermédiaire par les partenaires sociaux avant le 31 juillet 2021 et avant le 31 janvier 2022.

Ce bilan permettra d'évaluer l'impact sur l'emploi des mesures mises en œuvre par les entreprises de la branche et des éventuelles difficultés d'application de cet accord.

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modification ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 12 – Modalités de suivi du présent accord

La CPPNI sera en charge d'assurer le suivi du présent accord.

Article 13 – Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L 2232-10-1 du Code du Travail.

Article 14 – Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D 2231-2 du code du travail.

Paris, le 17 décembre 2020

- Entreprises fluviales de France

- Organisations Syndicales représentatives