



## **ANNEXE 1 DISPOSITIONS PROPRES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT**

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

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

Sont considérés comme cadres, les salariés exerçant les fonctions de direction des services définis à l'annexe 4.

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

### **2. Définition générale**

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

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

### **3. Période d'essai**

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

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

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

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

#### **4. Préavis**

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

- Agent de maîtrise et cadres d'indice inférieur à 415 :
  - moins de deux ans de présence : deux mois
  - deux ans et plus de présence : trois mois
  
- Cadres d'indice égal ou supérieur à 415 : six mois.

#### **5. Indemnité de licenciement**

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

cadres d'indice 305 à 399 : un demi-mois de salaire par année de présence, maximum vingt mois ;

cadres d'indice égal ou supérieur à 400 : un mois de salaire par année de présence, maximum vingt mois.

#### **6. Clause de stabilité**

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

#### **7. Clause particulière**

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

#### **8. Primes**

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

#### **9. Convention de forfait en jours.**

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

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



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

Conformément aux dispositions légales, sont concernés :

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Fédération Française des Ports de Plaisance

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

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

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;

l'articulation entre l'activité et la vie personnelle et familiale