

Mareyeurs-expéditeurs

BROCHURE JO 3256

IDCC 1589

Convention collective nationale du 15 mai 1990 révisée par Avenant n° 44 du 18 mai 2017

[Étendue par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.]

(Voir également Avenant du 27 septembre 2018 portant interprétation de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FNPD CGT.

Mod. par Avenant n° 44, 18 mai 2017, étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FNPD CGT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre 1 Dispositions générales

Article 1-1

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national métropolitain les relations de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises qui exercent à titre principal les professions de mareyeurs et de saleurs-saurisseurs définies ci-après.

La profession de mareyeur est définie à l'article 35 de la loi d'orientation de la pêche maritime du 18 novembre 1997 «Exerce une activité de mareyage tout commerçant qui assure le premier achat des produits de la pêche maritime destinés à la consommation humaine en vue de leur commercialisation, et qui dispose à cet effet d'un établissement de manipulation des produits de la pêche. Cet établissement doit faire l'objet d'un agrément sanitaire».

Un prestataire de services ou sous-traitant peut également exercer une activité de mareyage dès lors qu'il manipule des produits de la pêche et effectue des opérations telles que éviscération, filetage, décoquillage, conditionnement, etc sans que cet opérateur réponde à la définition réglementaire de mareyeur au sens de premier acheteur.

Le salage-saurissage désigne les activités de conservation de poissons ou de préparations à base de poissons, crustacés ou mollusques autres que la congélation et l'appertisation.

En règle générale, ces activités relèvent des codifications suivantes de la nomenclature des activités française.

1020 Z Transformation et conservation de poissons, de crustacés et de mollusques.

À l'exception des entreprises qui exercent à titre principal l'activité de conservation par appertisation, congélation et surgélation.

Les entreprises de salage-saurissage de produits de la mer, établies dans le canton de Fécamp, n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention.

4638A . Commerce de gros (Commerce interentreprises) de poissons, crustacés et mollusques.

Sous réserve que tout ou partie de l'activité soit exercée dans un atelier de marée.

Article 1-2 **Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 1-3 **Formalités de dépôt et publicité**

La présente convention est déposée aux services centraux du Ministère du Travail et au secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes de Paris (section commerce.)

La diffusion de la convention collective est assurée aux représentants du personnel (CE., D.P.) et aux délégués syndicaux. Un exemplaire est mis à la disposition du personnel dans chaque établissement.

L'employeur fournit chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. À défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés par voie d'affichage.

Article 1-4 **Avantages acquis**

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur ni avoir pour effet de mettre en cause les garanties plus favorables résultant des accords collectifs et des conventions collectives conclus aux niveaux régional, départemental ou local ou des usages.

Toutefois, les avantages reconnus, soit par la présente convention, soit par des avenants, ne peuvent, en aucun cas, s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

Article 1-5 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ou d'employeurs peut adhérer à la présente convention collective. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention et fait l'objet des formalités de dépôt définies au 1-3 ci-dessus.

Article 1-6 **Dénonciation / Révision**

1-6-1

La convention peut être dénoncée par l'une des parties signataires avec un préavis de «trois» mois. La dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires. Elle fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le Code du Travail. À défaut de conclusion d'une convention collective nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la présente convention continue à produire effet pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

1-6-2

La convention peut être modifiée sur proposition écrite de toute organisation signataire ou adhérente indiquant les articles dont la révision est demandée. Toute demande de modification qui n'aura pas donné lieu à un accord dans un délai de six mois sera caduque.

Article 1-7 **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche**

Mod. par Avenant 26 nov. 2020, étendu par arr. 7 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT.

1-7-1 Préambule

(Al. exclu de l'extension par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.) Les partenaires sociaux rappellent que la branche reste garante de certains droits des salariés des entreprises. (Al. exclu de l'extension par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.) C'est ainsi qu'ils affirment que, conformément à l'ordre public conventionnel établi, les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne peuvent comporter des clauses ou dispositions dérogeant à la Convention Collective nationale (ou accords professionnels ou interprofessionnels), dans les domaines suivants :

- (Al. exclu de l'extension par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.) Salaires minima ;
- (Al. exclu de l'extension par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.) Classifications ;
- (Al. exclu de l'extension par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.) Protection sociale complémentaire ;
- (Al. exclu de l'extension par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.) Mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- (Al. exclu de l'extension par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.) Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- (Al. exclu de l'extension par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.) La prévention de la pénibilité.

Aussi, en application de l'article L. 2232-9 du Code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la branche des mareyeurs-expéditeurs, après négociations, décident de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

1-7-2

Missions dévolues à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est créée dans la branche des mareyeurs-expéditeurs. Elle exerce des missions d'intérêt général et collectif et notamment les suivantes :

1. Représente ladite branche, notamment dans l'appui aux entreprises, vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
3. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres 1^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre 1^{er} de la troisième partie du Code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la Convention Collective Nationale de la Branche des mareyeurs-expéditeurs, sont tenues de communiquer à la Commission tous les accords collectifs d'entreprise conclus sur tous les thèmes visés ci-dessus et les domaines ajoutés par la suite par la législation sociale, selon les modalités précisées à l'article 1-7-3 ci-après.

Ce rapport versé dans la base de données nationale a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

4. Peut rendre un avis, à la demande d'un juge judiciaire, sur une question d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif. Cet avis est constaté par un procès-verbal de la commission.
5. Peut également exercer les missions de l'Observatoire paritaire de la négociation collective.
6. Est destinataire, pour information, des conventions et accords collectifs d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel. En conséquence, la commission paritaire nationale de validation des accords instituée antérieurement dans la Branche est désormais sans objet.
7. Se réunit, dans les conditions fixées à l'article 1.7.4 ci-après, en vue des négociations périodiques suivantes
 - Négociation semestrielle sur les salaires ;
 - Négociations triennales relatives :
 - À l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - Aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - À la prise en compte de la pénibilité au travail
 - À l'insertion professionnelle et au maintien de l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - Négociation sur les modalités d'exercice du temps partiel dans les conditions définies par la loi du 8 août 2016 ;

-
- Négociations quinquennales relatives :
 - À l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
 - À la mise en place de plans d'épargne inter-entreprises, ou plans collectifs d'épargne pour la retraite inter-entreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

8. Se réunit, dans les conditions fixées à l'article 1.7.5 ci-après, en vue de la négociation et de la conclusion de convention d'accords de branche soumis à l'extension sur les thèmes entrant dans les missions générales de la Branche

Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexes, doivent être négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

9. En charge de définir l'ordre public conventionnel :

— (*Tiret exclu de l'extension par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.*) *L'ordre public conventionnel de la Branche, consistant à déterminer les thèmes sur lesquels les accords collectifs d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.*

— En outre, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pourra négocier les accords de Branche soumis à extension, portant sur l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail, et comportant, sous formes d'accords-types, les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui constituent la majorité des entreprises de la Branche.

1-7-3

Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Afin de mettre en œuvre la mission de contrôle des accords collectifs d'entreprise, d'établissement, ou de groupe, définie à l'article 1-7-2 ci-dessus, il est prévu les modalités suivantes

— Les conventions ou accords collectifs d'entreprises visés à l'article 1-7-2 devront être adressés par les employeurs, par lettre recommandée avec avis de réception en deux exemplaires, à l'attention des membres de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche des mareyeurs-expéditeurs au secrétariat de la Commission.

— Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée ainsi que la qualité des négociateurs et des signataires. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.

1-7-4

Composition et participation aux négociations paritaires de branche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés qualifiées de représentatives dans le champ d'application de la Branche.

Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux négociations nationales est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

Ce temps comprend également le temps de trajet et de préparation dans la limite d'une durée totale de quarante-huit heures pour chaque absence.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins soixante-douze heures avant leur départ.

Indemnisation des frais

Les frais de déplacement sont à la charge de l'organisation patronale signataire de la présente convention selon les modalités suivantes :

— le nombre de salariés pris en charge au titre de leur participation aux négociations collectives est fixé à deux par organisation syndicale représentative ;

— les frais de déplacement sont indemnisés selon un barème fixé par les membres de la commission paritaire de négociation et révisé tous les 3 ans.

Le financement de l'indemnisation des frais de déplacement prévus au présent article est mutualisé au niveau de la profession. Les cotisations sont entièrement à la charge des employeurs, et sont versées au groupement national de prévoyance désigné sur chapitre 7 de la présente convention.

(Avenant, 26 nov. 2020, étendu) Le taux de cotisations est de 0,25 p. 100 de la masse salariale pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de mareyeur-expéditeur.

Ce taux est de 0,05 p. 100 de la masse salariale pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de saleur saurisseur.

1-7-5

Réunions de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche est réunie, sur convocation, au moins 3 fois par an en vue des négociations mentionnées à l'article 1-7-2.

Lorsque l'une des parties demande la réunion de la Commission, cette demande, faite par écrit, doit être accompagnée d'une proposition précise d'ordre du jour. Dans ce cas, la Commission paritaire de négociation et d'interprétation se réunit dans le délai maximum de deux mois à compter de la date de la saisine.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée des documents utiles à la négociation.

Le secrétariat de la Commission est assuré par la partie employeur dont le siège est situé à l'Union du Mareyage Français, 212 avenue du Maine, 75014 PARIS.

Article 1-8 Égalité professionnelle - Égalité de traitement

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égal, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du Code du Travail.

Il est précisé en outre, conformément à l'article L. 1132-1 du Code du Travail qu'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 1^{er} 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, de mesures d'intérressement 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 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.

Chapitre 2 Liberté syndicale - Représentation du personnel

Article 2-1 Liberté et droits syndicaux

Les parties contractantes reconnaissent la liberté et le droit, pour chacun, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions du Code du Travail.

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

L'exercice du droit syndical s'exerce conformément aux dispositions des articles L. 2141-1 à L. 2141-12 du Code du Travail.

Article 2-2 Délégués du personnel (Art. exclu de l'extension par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.)

Dans chaque établissement occupant au moins onze salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués

suppléants conformément aux articles L. 2312-1 et suivants du Code du Travail.

Article 2-3 Comité d'entreprise

(Al. exclu de l'extension par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.) *Un comité d'entreprise est institué obligatoirement dans les entreprises ou établissements dont l'effectif de 50 salariés au moins est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.*

Les règles qui définissent les conditions de fonctionnement et les attributions du comité d'entreprise ainsi que les modalités de désignation de ses membres sont fixées par le Code du Travail (partie Législative et Réglementaire).

Article 2-4 Commission paritaire locale

Il est créé au niveau d'un port ou d'un quartier maritime une commission paritaire professionnelle à l'initiative conjointe des organisations syndicales représentatives de salariés et des structures professionnelles patronales locales.

La composition, le rôle et les modalités de fonctionnement de cette commission sont fixés comme suit :

2-4-1 Composition

Le nombre de représentants est fixé de façon à respecter la parité :

- un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative au niveau local ;
- un nombre de représentants employeurs désignés par l'organisation représentative au niveau local égal au nombre total de titulaires salariés.

2-4-2 Rôle

La commission paritaire professionnelle locale exerce ses attributions exclusivement dans deux domaines ci-dessous définis :

- sur le plan économique et social, elle examine les perspectives économiques de la profession et les incidences des évolutions observées sur l'emploi et la formation professionnelle. Elle a mission de faire, à la branche, toutes propositions de nature à en favoriser le développement ;
- sur le plan des relations professionnelles la commission :
 - veille à l'application de la convention collective nationale et éventuellement accords collectifs locaux ;
 - peut être saisie de tout différend collectif ou individuel ayant son fondement dans l'application de ces textes. Elle tente d'y apporter les solutions conformes au droit ;
 - peut se saisir de tout problème spécifique local.

Les compétences conférées à la commission locale n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

2-4-3 Fonctionnement

1^o La commission se réunit à l'initiative de l'une des organisations qui la composent et au moins une fois par an. La commission locale se réunit pour concilier les parties dans le cadre d'un différend collectif ou individuel lorsqu'elle a été préalablement saisie par l'une des parties en cause par lettre recommandée avec accusé de réception exposant le ou les motifs du différend. La commission est alors tenue d'entendre les parties et doit conclure par un procès-verbal de conciliation ou non-conciliation dans le délai maximum de quinze jours à partir de la date de la saisine.

Le secrétariat de la commission paritaire professionnelle est assuré par l'organisation patronale au plan local.

2^o Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés à la commission, faisant partie du personnel des entreprises de la branche au niveau local, sont indemnisés de la façon suivante :

- ils ne subissent aucune perte de salaire du fait de leur absence au travail justifiée par leur participation aux réunions de la commission ;
- ils bénéficient, le cas échéant, d'un remboursement de leurs frais de déplacement sur la base du tarif S.N.C.F. 2^e classe ;
- chaque organisation syndicale dispose d'un crédit global de soixante heures par an leur permettant de compenser les pertes de salaires résultant des absences de leurs représentants au sein de la commission pour le temps de préparation nécessaire à l'examen des dossiers.

Lorsqu'un représentant salarié membre de la commission est menacé de licenciement ou d'une mesure disciplinaire lui étant préjudiciable, aucune décision définitive ne peut intervenir de la part de l'employeur, hormis la mise à pied à titre conservatoire pour faute grave, sans que préalablement la commission professionnelle locale ait entendu les parties et donné son avis. Dans ce cas, la commission se réunit en formation restreinte et paritaire, la ou les parties en cause en étant exclues.

3^e La compensation des pertes de salaires, le crédit global d'heures ainsi que les frais de transport éventuels sont financés intégralement par un compte mutualisé et géré par l'organisme de prévoyance alimenté au moyen d'une cotisation à la charge des entreprises.

Les règles définissant les modalités de gestion de ce fonds ainsi que les conditions d'indemnisation des entreprises et des salariés concernés sont définies par accord collectif annexé à la présente convention.

Chapitre 3 **Contrat de travail**

Article 3-1 **Embauchage**

Tout embauchage dans l'entreprise donne lieu à une visite d'information et de prévention conformément aux dispositions légales en vigueur, aux articles L. 4624-1 et suivants du Code du travail.

Le salarié est informé, lors de son embauche, de la convention collective et des accords collectifs applicables dans l'entreprise ainsi que du régime de prévoyance et de la caisse de retraite auxquels il est affilié.

Article 3-2 **Période d'essai**

La période d'essai des contrats à durée indéterminée est fixée à 1 mois pour les ouvriers et les employés des niveaux I à IV, 2 mois pour les agents de maîtrise de niveaux V et VI, et à 3 mois pour les cadres. Pendant cette période, les parties peuvent résilier le contrat de travail dans les conditions fixées par la loi.

La durée fixée pour la période d'essai s'entend pour une présence effective de l'employé à son travail. En cas d'absence de l'employé, qu'elle provienne de son fait (par exemple, en cas de maladie) ou du fait de l'employeur (par exemple, en cas de fermeture saisonnière), cette durée est prolongée du temps correspondant à l'absence.

La période d'essai est renouvelable une fois pour la même durée que la durée initialement prévue, par accord écrit des parties.

Il est assuré, au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique minimum qui lui a été fixé pour son emploi.

Le salarié maintenu dans l'entreprise après la période d'essai est considéré comme engagé sous contrat à durée indéterminée pour l'emploi considéré.

La période d'essai des CDD est fixée par la loi.

Article 3-3 **Rupture du contrat et préavis**

À l'issue de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis est fixée comme suit, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

Qualification du salarié	Mode de rupture		
	Démission (quelle que soit l'ancienneté)	Licenciement jusqu'à 2 ans d'ancienneté	Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté
Ouvriers, employés, niveau I à IV	1 mois	1 mois	2 mois
Agents de maîtrise, niveau V et VI	2 mois	2 mois	2 mois
Cadres	3 mois	3 mois	3 mois

3-3-1 **En cas de licenciement**

Conformément aux dispositions légales, le licenciement est soumis au respect d'une procédure imposant la convocation par écrit du salarié à un entretien préalable.

Au cours de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un salarié de l'entreprise ou par une personne de son choix inscrite sur la liste dressée par le préfet du département. Cette liste est consultable dans chaque section d'inspection du travail et en mairie.

Si l'employeur décide de procéder au licenciement, il doit le notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit énoncer le ou les motifs du licenciement.

Si le licenciement est prononcé pour un motif économique la lettre de licenciement doit énoncer les motifs économiques ou de changements technologiques invoqués par l'employeur mais également faire mention de la priorité de réembauchage prévue par le Code du Travail.

Il est rappelé que les règles relatives au licenciement collectif pour motif économique sont régies par des dispositions législatives particulières.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter deux heures par jour afin de chercher un nouvel emploi. Ces deux heures sont prises un jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant à la convenance du salarié, mais si les parties sont d'accord, ces heures peuvent être cumulées. Ce droit cesse toutefois lorsque le salarié a trouvé un emploi.

Par ailleurs, lorsque le salarié a trouvé un autre emploi, il peut quitter l'entreprise sans accomplir l'intégralité du préavis. Dans ce cas, il ne perçoit que le salaire correspondant à la période de travail effectif.

L'employeur qui dispense le salarié d'accomplir son préavis le lui notifie par écrit et lui doit une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

3-3-2 En cas de démission

Le salarié signifie sa démission soit par lettre remise à son employeur contre décharge, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de remise ou de présentation de cette lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Sur demande écrite du salarié, un accord amiable peut intervenir pour son départ immédiat. En ce cas, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

3-3-3 En cas de rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié pourront mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, avec homologation administrative, en application des dispositions des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du Travail.

Article 3-4 Indemnité de licenciement

Tout salarié licencié reçoit en dehors des cas de faute grave ou lourde, à partir de un an de présence, une indemnité calculée comme suit :

- pour moins de dix ans d'ancienneté : 0.2 de mois par année ou fraction d'année d'ancienneté ;
- à partir de dix ans d'ancienneté : 0.33 de mois par année ou fraction d'année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Cette indemnité est majorée de 10 p. 100 lorsque le salarié concerné est âgé de plus de cinquante ans à la date effective de son licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédent le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce 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 prorata temporis.

Article 3-5 Certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, il est remis à tout salarié un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom, adresse et raison sociale de l'employeur ;
- nom, adresse du salarié ;
- date d'entrée (période d'essai comprise) ;
- date de sortie, et fin de contrat ;
- nature du ou des emplois occupés ;
- lieu et date de délivrance ;

-
- signature de l'employeur ;
 - cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis peut être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Article 3-6 Départ ou mise à la retraite

3.6.1 Départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié souhaitant bénéficier des droits à une pension de retraite intervient dans les conditions fixées par la loi.

Les salariés, âgés de moins de 60 ans, pouvant faire valoir leurs droits à une retraite anticipée, bénéficieront des présentes dispositions.

En cas de départ à la retraite, devront être respectés les délais de préavis suivants :

- Catégorie ouvriers employés :
 - plus de 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;
- Catégorie agents de maîtrise et cadres :
 - moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
 - plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise et qu'il a au moins 8 ans d'ancienneté, il perçoit une indemnité de départ en retraite dont le montant est égal à 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

3.6.2 Mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur s'effectue dans les conditions fixées par la loi.

Chapitre 4 Durée du travail et repos

Article 4-1 Durée du travail

L'organisation du temps de travail est une prérogative de l'employeur. Cependant elle ne peut conduire à porter la durée du travail au-delà des limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

Les dispositions spécifiques concernant la durée et l'aménagement du temps de travail dans la profession sont déterminées en annexe III de la présente convention.

Article 4-2 Repos hebdomadaire

Tous les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire dont la durée ne peut être inférieure à un jour et demi consécutif par semaine. Le dimanche est obligatoirement un jour de repos.

Lorsque des salariés sont appelés à travailler exceptionnellement le dimanche, le repos est déplacé et organisé par roulement sur un jour et demi non nécessairement consécutif. Toutes les heures accomplies ce jour-là font l'objet d'une majoration de salaire de 100 p. 100, les majorations pour heures supplémentaires éventuelles étant incluses dans cette majoration.

Aucun travail ne peut être exigé le dimanche pour une durée inférieure à deux heures.

Article 4-3 Jours fériés

Le chômage des jours fériés définis ci-après ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération :

- 1^{er} Janvier,
- Lundi de Pâques,

-
- 8 Mai,
 - Ascension,
 - Lundi de Pentecôte,
 - 14 Juillet,
 - Assomption,
 - Toussaint,
 - 11 Novembre,
 - Jour de Noël.

Lorsque les contraintes liées au travail nécessitent d'occuper un ou des salariés un jour férié normalement chômé, ceux-ci perçoivent une indemnité supplémentaire d'un montant égal à celui de la journée de travail.

Si les salariés concernés y consentent, cette indemnité peut être remplacée par l'attribution d'un repos compensateur de durée équivalente au jour férié. Ce repos est accolé de préférence à un jour de repos hebdomadaire et doit être pris au plus tard dans le mois suivant le jour férié.

Il est rappelé que le cas du 1^{er} Mai est réglé par les dispositions légales en vigueur. Le 1^{er} Mai est donc un jour férié, chômé et n'entraîne aucune réduction de salaire.

Article 4-4 Travail à temps partiel

Les employeurs s'engagent à privilégier l'emploi de salariés à temps plein.

Toutefois lorsque l'organisation du travail l'exige ou lorsque des demandes sont présentées par les salariés en vue d'être employés à temps partiel, les employeurs peuvent mettre en place le travail à temps partiel en respectant les conditions définies par les dispositions légales en vigueur et celles définies ci-après.

4-4-1 Définition

Est qualifié de travail à temps partiel la durée du travail inférieure à la durée légale de travail.

4-4-2 Condition de mise en place

(*Al. exclu de l'extension par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.*) Dans les entreprises de plus de dix salariés, la pratique des horaires à temps partiel est subordonnée à l'avis du comité d'entreprise (à défaut des délégués du personnel). Dans les entreprises de dix salariés et moins, le personnel est préalablement consulté sur la pratique des horaires à temps partiel. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail dans les quinze jours.

Le refus d'un salarié d'effectuer un temps partiel ne peut constituer ni une faute ni un motif de licenciement

Le contrat de travail conclu avec le salarié est un contrat écrit qui comporte les mentions indiquées par la loi à savoir actuellement :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail
- sa répartition sur la semaine ou le mois ;
- les conditions de la modification de cette répartition,
- les limites d'utilisation des heures complémentaires ;
- la durée de la période d'essai.
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié.

4-4-3 Conditions de variations de la durée du travail à temps partiel

La durée du travail des salariés à temps partiel varie de deux façons :

- par l'accomplissement d'heures complémentaires dans les limites fixées au contrat.

Leur nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée contractuelle initiale et ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail à hauteur de la durée légale. Ces heures complémentaires sont payées *au taux normal ou dans les cas prévus par la loi* (*Termes exclus de l'extension par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.*) à un taux majoré ;

— (*Al. exclu de l'extension par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.*) par la conclusion d'avenant apportant des modifi-

cations individuelles d'horaires.

4-4-4 Garanties offertes aux salariés

Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux salariés à temps partiel.

L'ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée comme s'il était occupé à temps plein.

Les indemnités dues en cas de licenciement et départ à la retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps partiel et à temps plein.

La durée du congé annuel est celle prévue par la loi (cinq semaines). Par contre, l'indemnité est déterminée en fonction du salaire perçu.

Les travailleurs à temps partiel sont pris en compte au même titre que les travailleurs à temps plein pour la détermination de la condition d'effectif prévue en ce qui concerne les institutions représentatives du personnel.

Chapitre 5 Congés payés

Article 5-1 Congés payés annuels

Le régime des congés est établi conformément à la législation en vigueur.

Les quelques principes de base relatifs au calcul des congés payés sont rappelés en annexe IV.

La période des congés principaux est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Sauf accord de l'employé, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal en dehors de cette période.

Il est rappelé que le congé principal (entre douze jours ouvrables continus et vingt-quatre jours ouvrables) peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Le salarié bénéficiera des jours de fractionnement en application de l'article L. 3141-19 du Code du Travail.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour le droit aux congés les périodes fixées par la loi.

Ces périodes doivent être considérées, pour le calcul de l'indemnité de congés payés, comme ayant donné lieu à rémunération, compte tenu de l'horaire pratiqué dans l'établissement.

Il est rappelé que, pour la durée du congé, la semaine est comptée pour six jours ouvrables, à l'exclusion des jours fériés.

Article 5-2 Ordre des départs en congés payés

Les départs en congés sont établis par l'employeur après avis des délégués du personnel et portés à la connaissance du personnel par tout moyen aussitôt que possible et, au plus tard, le 1^{er} avril. Sont ainsi précisés soit la fermeture de l'entreprise, soit les congés par roulement.

Cet ordre est établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement de leur situation de famille et leur ancienneté. L'employeur doit favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel ayant des enfants d'âge scolaire sont donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Article 5-3 Congés autorisés pour circonstances de famille

Mod. par Avenant 14 févr. 2017, étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT Ports et Docks ;

CFDT.

^{1º} Tout salarié a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

— mariage ou PACS du salarié : 4 jours ;

— (Avenant 14 févr. 2018, étendu) Naissance ou adoption d'un enfant : 4 jours ;

-
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
 - décès d'un enfant : 5 jours
 - décès des pères, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœurs, concubin ou du partenaire lié par un PACS, conjoint, : 3 jours ;
 - annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

2^o Tout salarié bénéficie d'un droit d'absence non rémunéré lorsque cette absence est justifiée par la garde d'un enfant malade dans les conditions fixées par l'article L. 1225-61 du Code du Travail.

3^o Les jours de congés ou d'absences ainsi accordés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Les jours de congés exceptionnels doivent être obligatoirement pris dans la période où se situe l'événement en cause.

Article 5-4 Jours de congés d'ancienneté

Mod. par Accord 24 janv. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UMF.

Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FNPD CGT ;
CFDT Services.

Les salariés bénéficient de jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté dans les conditions suivantes :

- 1 jour par an à compter de 15 ans d'ancienneté ;
- 2 jours par an à compter de 20 ans d'ancienneté ;
- 3 jours par an à compter de 25 ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à compter de la date de formation du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat lorsqu'elles donnent lieu à indemnisation par l'employeur. Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée suit immédiatement une embauche en contrat de travail à durée déterminée, l'ancienneté s'apprécie à partir de la date d'effet du contrat de travail à durée déterminée.

Les modalités de prise de ces jours de congés d'ancienneté sont déterminées dans chaque entreprise par accord d'entreprise ou décision unilatérale après consultation du comité social et économique s'il existe. À défaut, les modalités de prise de ces jours seront identiques à celles des congés payés légaux.

Chapitre 6 Absences pour maladie, accident du travail, maternité

Article 6-1 Indemnisation complémentaire des absences

Mod. par Avenant n° 1, 24 janv. 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UMF ;
SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :
FS CFDT ;
FNPD CGT.

Mod. par Avenant n° 2, 26 avr. 2023, étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 24 oct., applicable à compter du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salariés :
CGT ;
CFDT ;

Mod. par Avenant n° 3, 3 avr. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNPD CGT ;

CFDT Services.

6-1-1

Absence pour maladie, accident du travail, maternité

Tout salarié ayant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition de justifier dans les 72 heures de son incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

(Avenant n° 3, 3 avr. 2024, étendu)

Ancienneté	1 ^{ère} période 90 % du salaire brut moins IJSS* brutes, en jours	2 ^{nde} période 66,66 % du salaire brut moins IJSS* brutes, en jours	Délai de carence, en jours	Cas de suppression du délai de carence**, en jours
1 an à moins de 4 ans	30	30	7	0
4 ans à moins de 11 ans	40	40	3	0
11 ans à moins de 16 ans	50	50	3	0
16 ans à moins de 21 ans	60	60	3	0
21 ans à moins de 26 ans	70	70	3	0
26 ans à moins de 31 ans	80	80	3	0
À partir de 31 ans	90	90	3	0

*Indemnités journalières de sécurité sociale ;

**Accident du travail ; maladie professionnelle ; hospitalisation du salarié ; interruption spontanée de grossesse avant la 22^e semaine d'aménorrhée ; interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévu par le code de la santé publique.

(Avenant n° 3, 3 avr. 2024, étendu) L'indemnisation est versée dès le premier jour d'absence en cas :

- D'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- D'hospitalisation du salarié pour cause de maladie ou d'accident, professionnel ou non ;
- D'incapacité résultant d'une interruption spontanée de grossesse ayant lieu avant la 22^e semaine d'aménorrhée ;
- D'incapacité résultant d'interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévu par le code de la santé publique.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas les durées d'indemnisation prévues ci-dessus.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si, à la suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Article 6-1-2 **En cas de maternité**

Les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficient du maintien intégral de leur rémunération pendant la durée du congé de maternité, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

Toute salariée sera autorisée pendant la grossesse (justifiant de son état de grossesse par un certificat médical) à décaler ses horaires de travail de 15 minutes par rapport à l'horaire applicable dans l'entreprise, lors de sa prise de poste et lorsqu'elle quitte son poste. D'un commun accord, la salariée et l'employeur détermineront les modalités retenues.

Article 6-2 **Garantie d'emploi**

6-2-1

Les absences résultant de la maladie entraînent la suspension du contrat de travail

En cas de nécessité de remplacement, l'employeur est tenu de faire appel à des salariés sous contrat à durée déterminée. Toutefois, si l'absence pour maladie se prolonge au-delà d'une durée de douze mois consécutifs, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail. Il doit alors respecter la procédure de licenciement et verser l'indemnité de licenciement.

6-2-2

Conformément aux dispositions légales, les absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînent la suspension du contrat de travail pendant l'arrêt de travail ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

Chapitre 7 **Prévoyance**

Article 7-1 **Champ d'application**

Mod. par Avenant n° 42, 10 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Les entreprises assujetties à la présente convention sont tenues d'assurer à leurs salariés un régime de prévoyance respectant les dispositions du présent chapitre.

Chaque entreprise relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs reste libre de mettre en place selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale un régime de prévoyance plus favorable que celui visé au présent chapitre.

(Al exclu de l'extension par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai) Les dispositions du présent chapitre ne sont pas de nature à remettre en cause les régimes préexistants plus favorables.

Article 7-1 bis (d'origine) **Bénéficiaires**

Mod. par Avenant n° 42, 10 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSVF ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance instituées par le présent chapitre sont l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs, quelque soit la nature de leur contrat de travail et l'ancienneté, liés par un contrat de travail non suspendu et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

2.1 Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail les garanties instituées par le présent chapitre sont maintenues dans tous les cas où le salarié perçoit soit un maintien de salaire total ou partiel, soit des indemnités journalières ou une rente invalidité complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité, un congé d'adoption ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

Pour les suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié (congés parentaux, congés sans solde, congés sabatiques, etc...), ainsi qu'en cas de mise à pied du salarié, les garanties en cas de décès pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien. La rémunération servant de base de cotisation sera alors la moyenne des douze derniers mois de salaire brut précédent la suspension du contrat de travail. Le salarié se chargera du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail non rémunérées, les garanties sont suspendues.

2.2 Rupture du contrat de travail

Les anciens salariés indemnisés par le Pôle Emploi bénéficient d'un maintien temporaire gratuit de la couverture, prévoyance instituée par le présent chapitre conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale.

a Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1^o Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2^o Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3^o Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4^o Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5^o L'ancien salarié justifie auprès des organismes assureurs, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6^o L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe les organismes assureurs de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

b Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

c
Financement

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Par ailleurs, en application du principe jurisprudentiel, les dispositions des articles 7 et 7.1 de la loi Evin s'appliquent aux salariés qui au moment de la rupture de leur contrat de travail sont en situations d'incapacité ce travail ou d'invalidité leur permettant ainsi de bénéficier du maintien du versement des prestations de rentes en cours de service à leur niveau à la date de rupture de leur contrat de travail et du maintien des garanties décès et Invalidité Absolue et Définitive.

Article 7-1 bis (nouveau)
Bénéficiaires

Mod. par Avenant 13 fevr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO.

Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance instituées par le présent chapitre sont l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs, quelque soit la nature de leur contrat de travail et l'ancienneté, liés par un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

2.1
Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail les garanties instituées par le présent chapitre sont maintenues dans tous les cas où le salarié perçoit soit un maintien de salaire total ou partiel, soit des indemnités journalières ou une rente invalidité complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité, un congé d'adoption ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

Elles sont également maintenues pour les salariés dont le contrat est suspendu, et qui bénéficient pendant cette période d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (période d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement, de congé de mobilité).

Pour les suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié (congés parentaux, congés sans solde, congés sabatiques, etc ...), ainsi qu'en cas de mise à pied du salarié, les garanties en cas de décès pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien. La rémunération servant de base de cotisation sera alors la moyenne des douze derniers mois de salaire brut précédent la suspension du contrat de travail. Le salarié se chargera du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail non rémunérées, les garanties sont suspendues.

2.2
Rupture du contrat de travail

Les anciens salariés indemnisés par France Travail bénéficient d'un maintien temporaire gratuit de la couverture prévoyance instituée par le présent chapitre conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale».

a
Bénéficiaires

Conformément à l'article L 911-8 du code de la Sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

I^o Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

-
- 2^o Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;*
- 3^o Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;*
- 4^o Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;*
- 5^o L'ancien salarié justifie auprès des organismes assureurs, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;*
- 6^o L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe les organismes assureurs de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.*

b
Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de suspension ou de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

c
Financement

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Par ailleurs, en application du principe jurisprudentiel, les dispositions des articles 7 et 7.1 de la loi Evin s'appliquent aux salariés qui au moment de la rupture de leur contrat de travail sont en situations d'incapacité de travail ou d'invalidité leur permettant ainsi de bénéficier du maintien du versement des prestations de rentes en cours de service à leur niveau atteint à la date de rupture de leur contrat de travail et du maintien des garanties décès et Invalidité Absolue et Définitive.

Article 7-1 ter (d'origine)
Définition du salaire brut

Mod. par Avenant n° 42, 10 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Le salaire brut sert à déterminer le montant des prestations versées au titre du présent chapitre. Il convient d'entendre par salaire brut, le salaire brut Tranches A et B y compris les primes, perçue au cours des 12 mois précédent l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité absolue et définitive

En cas de survenance du décès ou de l'événement donnant lieu à l'invalidité absolue et définitive au cours de la première année du contrat de travail, la rémunération brute telle que mentionnée ci-dessus et servant au calcul du salaire brut sera reconstituée au «prorata temporis» sur la base de la moyenne des salaires bruts précédemment perçus.

En cas d'embauche récente le salaire est reconstitué sur une base annuelle.

Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

— Tranche A (TA) : partie de salaire limitée au plafond mensuel de la Sécurité Sociale,

— Tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la Sécurité Sociale et quatre fois son montant

Le cumul des prestations versées (indemnités journalières, rentes d'invalidité, allocations pôle emploi, salaire partiel,...) ne peut excéder 100 % du salaire net du salarié.

Article 7-1 ter (nouveau) **Définition du salaire brut**

Mod. par Avenant 13 fevr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO.

Le salaire brut sert à déterminer le montant des prestations versées au titre du présent chapitre.

Il convient d'entendre par salaire brut, le salaire brut Tranches 1 et 2, y compris les primes, perçue au cours des 12 mois précédent l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité absolue et définitive

En cas de survenance du décès ou de l'événement donnant lieu à l'invalidité absolue et définitive au cours de la première année du contrat de travail, la rémunération brute telle que mentionnée ci-dessus et servant au calcul du salaire brut sera reconstituée au «prorata temporis» sur la base de la moyenne des salaires bruts précédemment perçus.

En cas d'embauche récente le salaire est reconstitué sur une base annuelle.

Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

→ Tranche 1 (TA) : partie de salaire limitée au plafond mensuel de la Sécurité Sociale,

→ Tranche 2 (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la Sécurité Sociale et quatre fois son montant.

Le cumul des prestations versées (indemnités journalières, rentes d'invalidité, allocations France travail, salaire partiel, ...) ne peut excéder 100 % du salaire net du salarié.

Article 7-1 quater **Définition du conjoint**

Mod. par Avenant n° 42, 10 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Pour l'ensemble des dispositions du présent chapitre, par conjoint, il convient d'entendre :

— Le conjoint non divorcé et non séparé de corps judiciairement.

— Le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité.

— Le concubin sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut, qu'il doit être prouvé une période de deux ans de vie commune

Article 7.2 **Invalidité absolue et définitive**

Mod. par Avenant n° 42, 10 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

Lorsque le salarié est reconnu, avant la liquidation de sa pension vieillesse, en état d'invalidité absolue et définitive, il perçoit un capital égal à 100 % du salaire brut tel que défini à l'article 7.1 ter du présent chapitre.

Pour les salariés n'ayant pas de conjoint tel que défini à l'article 7.1 quater, ce capital est égal à 200 % du salaire brut tel que défini à l'article 7.1 ter du présent chapitre.

L'Invalidité Absolue et Définitive se définit comme :

— la situation d'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale en 3^{ème} catégorie (art. L. 341-4 du Code de la Sécurité Sociale) avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie,

— ou comme la situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale avec un taux égal à 100 % avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Le versement du capital met fin à la garantie décès prévue à l'article 7.3 du présent chapitre.

Article 7.3 Décès

Mod. par Avenant n° 42, 10 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*UMF ;
SNSSP.*

Syndicat(s) de salariés :

*FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC ;
FS CFDT ;
FNPD CGT.*

7.3.1 Décès

En cas de décès du salarié, quelle que soit la cause, les bénéficiaires perçoivent de l'organisme assureur un capital égal à 100 % du salaire brut tel que défini à l'article 7.1 ter du présent chapitre.

En cas de décès du salarié consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les bénéficiaires perçoivent de l'organisme assureur un capital égal à 200 % du salaire brut tel que défini à l'article 7.1 ter du présent chapitre.

Le capital décès est versé :

— Au bénéficiaire désigné :

Le salarié peut désigner le ou les bénéficiaires de son choix à l'aide d'un document intitulé «Désignation de bénéficiaire». Ce document est disponible auprès de l'employeur. Il a également la possibilité de modifier cette désignation, à tout moment, par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur, notamment en cas de changement de situation familiale.

— À défaut de bénéficiaire désigné :

— le conjoint non divorcé et non séparé de corps judiciairement. Il est assimilé au conjoint non divorcé et non séparé de corps judiciairement, le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité.

— à défaut le concubin sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut, qu'il doit être prouvé une période préalable de deux ans de vie commune,

— à défaut, aux enfants nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux,

— à défaut, aux ascendants par parts égales entre eux.

— à défaut aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

7.3.2 Double effet

En cas de décès du conjoint tel que défini à l'article 7.1 quater simultanément ou postérieurement à celui du salarié, l'organisme assureur verse aux enfants à charge définis ci-dessous, ou à leur représentant légal, un capital égal à

100 % du capital décès toutes causes, reparti par parts égales entre eux.

7.3.3 Prédécès

En cas de prédécès du conjoint tel que défini à l'article 7.1 quater et/ou d'un enfant à charge défini ci-dessous de plus de 12 ans, il est versé un capital égal à 100 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Enfants à charge :

Sont considérés à charge pour le bénéfice des garanties prévues au présent article et à l'article 7.4 indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et dans tous les cas si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié, ses enfants, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

— Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire sans condition ;

— Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous condition :

— De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;

— D'être en apprentissage ;

— De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

— D'être préalablement, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;

— D'être employé dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

Article 7.4 Rente éducation

Mod. par Avenant n° 42, 10 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Conditions

En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité absolue et définitive, il est versé au profit de chaque enfant à charge tels que définis à l'article 7.3, une rente éducation d'un montant de :

— 5 p. 100 du salaire brut tel que défini à l'article 7.1 ter du présent chapitre jusqu'à 11 ans ;

— 10 p. du salaire brut tel que défini à l'article 7.1 ter du présent chapitre de 12 à 16 ans ;

— 15 p. 100 du salaire brut tel que défini à l'article 7.1 ter du présent chapitre de 17 à 18 ans ou jusqu'à 25 ans révolus en cas de poursuite d'études.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1000 par enfant à charge.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité

civil. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation
La rente est réglée tous les trimestres. Elle est revalorisée chaque année.
La rente éducation cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses dix-huit ans (ou vingt-cinq ans en cas de poursuite d'études).

Maintien de la prestation

En cas de disparition de l'entreprise, les rentes continueront à être revalorisées.

Article 7.5 Bénéfice des garanties

Mod. par Avenant n° 42, 10 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Le bénéfice des garanties décès, invalidité absolue et définitive, rente éducation est assuré aux salariés dès leur premier jour de travail. Ces garanties sont également assurées aux salariés en arrêt de travail et tant qu'il n'y a pas rupture du contrat de travail. En cas d'arrêt de travail pour maladie, l'exonération de cotisation tant patronale que salariale intervient dès que le droit au maintien du salaire est épousé.

Article 7.6 Incapacité de travail et invalidité

Mod. par Avenant n° 42, 10 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Garantie Incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires dont le montant est égal à 70 % du salaire brut tel que défini à l'article 7.1 ter du présent chapitre, divisé par 365, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

Ces indemnités sont versées au salarié à l'issu de la période de maintien de salaire prévu à l'article 6.1.1 de la présente convention.

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse :

- le jour où la Sécurité sociale cesse le versement des indemnités journalières,
- le jour de la reprise du travail,
- au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail,
- à la date de mise en invalidité,
- à la date de départ en retraite.

Le salarié en situation de temps partiel thérapeutique sera indemnisé par l'organisme assureur, qu'il reçoive des indemnités journalières de la sécurité sociale ou pas. L'organisme assureur devra compenser cette absence d'indemnités journalières.

Il sera fait un calcul entre le salaire que reçoit l'assuré en tant que travailleur actif et l'indemnité qu'il reçoit en tant que salarié en arrêt total d'activité pour raison de santé.

Le montant de l'indemnité totale reçue par le salarié en état de temps partiel thérapeutique sera calculé sur la base du prorata entre les deux montants ci-dessus calculés au prorata de son taux d'activité.

À titre d'exemple :

Si il reçoit 100 en tant que salarié actif

Si il reçoit 60 en tant que salarié en arrêt total

Si il retravaille à 75 % et qu'il reçoit à ce titre 75 de salaire de son employeur et rien de la SS, l'organisme devra lui compléter son salaire de façon à ce qu'il reçoive 90 (soit : 75 % * 100 + 25 % * 60) soit dans le cas présent 15.

Garantie invalidité

En cas d'invalidité, le salarié perçoit une rente d'invalidité dont le montant est fixé en pourcentage du salaire brut défini à l'article 7 ter.

Est considéré comme atteint d'une invalidité, le salarié percevant de la Sécurité sociale une pension d'invalidité de 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, ou une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'invalidité au moins égal à 33 %.

La rente d'invalidité complète les versements reçus de la sécurité sociale à hauteur de :

— 40 % du salaire brut défini à l'article 7.1 ter pour les salariés classés en invalidité de 1^{ère} catégorie,

— 70 % du salaire brut défini à l'article 7.1 ter pour les salariés classés en invalidité de 2^{ème} catégorie ou reconnus en incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 66 %,

— 70 % du salaire brut défini à l'article 7.1 ter pour les salariés classés en invalidité de 3^{ème} catégorie ou reconnus en incapacité permanente professionnelle pour un taux égal à 100 %.

En cas de diminution de la capacité de travail donnant lieu à une prise en charge par la Sécurité sociale au titre d'une incapacité consécutive à un accident ou une maladie professionnelle pour un taux d'incapacité au moins égal à 33 % et inférieur à 66 %, le montant des indemnités est proportionnel au taux d'incapacité reconnu par la Sécurité sociale. À cet effet, l'indemnité journalière prévue en cas d'incapacité de travail est affectée du coefficient 3N/2 (n étant le coefficient retenu par la SS)

La rente d'invalidité cesse à la date à laquelle l'assuré cesse de percevoir une pension d'invalidité ou une rente, au titre d'un accident de travail ou une maladie professionnelle, versée par la sécurité sociale ou au jour de l'entrée en jouissance de la pension de vieillesse.

Article 7.7 Gestion du régime

Mod. par Avenant n° 42, 10 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Pour permettre la couverture des garanties prévues au présent chapitre, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de recommander les organismes assureurs suivants :

Pour les garanties décès en capital, incapacité et invalidité :

Humains Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, ayant son siège 29 boulevard Edgar Quinet 75014 Paris.

Pour la garantie rente éducation :

— OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), Union d'institutions de prévoyance ayant son siège social 17 rue de Marignan, 75008 Paris,

Les organismes recommandés proposent aux entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord.

Article 7.7.1 **Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation**

Mod. par Avenant n° 42, 10 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP ;

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation des organismes assureurs visés à l'article 7.7 seront réexamинés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2016, soit pour le 1^{er} janvier 2021. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

Article 7.7.2 **Obligation d'adhésion**

Mod. par Avenant n° 42, 10 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Afin de satisfaire à leurs obligations visées au présent chapitre, les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention pourront souscrire :

- soit le contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux visant à satisfaire leurs intérêts et satisfaisant aux dispositions du présent chapitre et ce, auprès des organismes assureurs recommandés visés à l'article 7.7 ;
- soit un contrat d'assurance auprès d'un organisme assureur habilité de leur choix. Dans ce dernier cas, les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention seront tenus de vérifier que le contrat d'assurance souscrit satisfait aux dispositions du présent chapitre notamment l'article 7.7.3.

Le présent accord entraîne l'affiliation des salariés tels que visés à l'article 7.1 bis au contrat collectif d'assurance souscrit par leur employeur.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par les organismes assureurs recommandés, résumant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Article 7.7.3 **Garanties collectives présentant un haut degré de solidarité et financement**

(Voir également Avenant du 14 février 2018)

Mod. par Avenant n° 42, 10 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

*CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC ;
FS CFDT ;
FNPD CGT.*

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 alinéa 1^{er} du code de la sécurité sociale, le présent chapitre prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention devront respecter les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité définies au présent article.

Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires du présent accord décident de mettre en œuvre des actions, qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles des organismes assureurs.

Les partenaires sociaux peuvent notamment décider :

- de mettre en place des actions collectives de prévention ;
- la prise en charge totale ou partielle de la cotisation de certaines catégories de salariés dont la situation le justifie particulièrement
- La prise en charge de prestations d'action sociale, comprenant notamment :
 - a)** Soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salarié et ayants droit ;
 - b)** Soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution suivant des critères définis par voie d'avenant à la convention d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Les orientations des actions de prévention, les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et les modalités de prise en charge totale ou partielle de la cotisation seront déterminées par la Commission Paritaire Nationale de la Négociation par voie d'avenant à la convention.

La Commission Paritaire Nationale de la Négociation contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes recommandés auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Conformément à l'article R. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité définies au présent article est égale à 2 % de la cotisation globale versée par les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention. Ce financement est affecté dans un fonds de solidarité destiné à financer ces garanties.

Article 7.8 (d'origine) Cotisations

Mod. par Avenant n° 42, 10 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Mod. par Avenant 17 mars 2021, étendu par arr. 21 févr. 2022, JO 16 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNPD CGT.

(Avenant 17 mars 2021, étendu) Les cotisations globales de prévoyance (tous risques confondus) sont réparties à raison de : 50 % à la charge du salarié et 50 % à la charge de l'employeur :

Tarif au 1 ^{er} janvier 2021	Non cadres et assimilés cadres				Cadres et assimilés cadres			
	Sal T1	Empl T1	Sal T2*	Empl T2*	Sal T1	Empl T1	Sal T2*	Empl T2*
Décès	-	0,47	-	0,47	-	0,57	-	0,57
RE OCIRP (<i>le terme «OCIRP» est exclu de l'extension par arr. 21 févr. 2022, JO 16 mars</i>)	-	0,19	-	0,19	-	0,19	-	0,19
Incapacité	0,70	-	0,70	-	0,65	-	0,65	-
Invalidité	0,27	0,31	0,27	0,31	0,32	0,21	0,32	0,21
Total	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97
	1,94		1,94		1,94		1,94	

- La Tranche 2 est retenue dans la limite de la partie du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

• NB : Abréviations «Sal» pour «salarié» et «Empl» pour «Employeur».

Les employeurs devront compléter la contribution patronale de prévoyance des cadres et assimilés, prévue à hauteur de 0,97 % dans le présent accord afin de respecter l'obligation de cotiser à la hauteur d'au moins 1,50 % sur T1 pour cette catégorie de personnel.

Cette couverture complémentaire devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

La cotisation globale pour l'ensemble des salariés est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, sachant que pour la cotisation afférente à la garantie Incapacité de travail aux taux de 0,70 % TA et 0,70 % TB est entièrement à la charge du salarié.

Les taux des cotisations définies au présent article sont maintenus à compter du 1^{er} janvier 2016 par les organismes assureurs visés à l'article 7.7 pendant 3 ans pour la couverture des risques y compris la rente éducation.

Article 7.8 (nouveau) ***Cotisations***

Mod. par Avenant 13 févr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO.

Les cotisations globales de prévoyance (tous risques confondus) sont réparties à raison de : 50 % à la charge du salarié et 50 % à la charge de l'employeur :

Tarif au 1 ^{er} janvier 2021	Non cadres et assimilés cadres				Cadres et assimilés cadres			
	Sal T1	Emp l T1	Sal T2*	Emp l T2*	Sal T1	Emp l T1	Sal T2*	Emp l T2*
Décès	-	0,47	-	0,47	-	0,57	-	0,57
RE OCIRP (<i>le terme «OCIRP» est exclu de l'extension par arr. 21 févr. 2022, JO 16 mars</i>)	-	0,19	-	0,19	-	0,19	-	0,19
Incapacité	0,70	-	0,70	-	0,65	-	0,65	-
Invalidité	0,27	0,31	0,27	0,31	0,32	0,21	0,32	0,21
Total	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97
	1,94		1,94		1,94		1,94	

-
- La Tranche 2 est retenue dans la limite de la partie du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.
 - NB : Abréviations «Sal» pour «salarié» et «Empl» pour «Employeur».

Attention, concernant les cadres et assimilés cadres : Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire visé à l'article 2 de l'accord du 17 novembre 2017, soit les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche 1.

Les employeurs devront compléter la contribution patronale de prévoyance des cadres et assimilés, prévue à hauteur de 0,97 % dans le présent accord afin de respecter l'obligation de cotiser à la hauteur d'au moins 1,50 % sur T1 pour cette catégorie de personnel. Cette couverture complémentaire devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (par voie de conventions ou d'accords collectifs, à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, ou par une décision unilatérale du chef d'entreprise remise au salarié).

La cotisation globale pour l'ensemble des salariés est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, sachant que pour la cotisation afférente à la garantie Incapacité de travail aux taux de 0,70 % T1 et 0,70 % T2 est entièrement à la charge du salarié. Les taux des cotisations définies au présent article sont maintenus à compter du 1^{er} janvier 2016 par les organismes assureurs visés à l'article 7.7 pendant 3 ans pour la couverture des risques y compris la rente éducation.

Article 7.8 bis Résiliation

Mod. par Avenant n° 42, 10 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT.

En cas de résiliation de l'adhésion :

— les garanties en cas de décès telles que définies aux articles 7.2 à 7.4 sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations complémentaires incapacité et invalidité, tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité, par l'organisme faisant l'objet d'une résiliation et ce, au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de la résiliation.

La revalorisation du salaire de référence se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés par la branche.

— les prestations incapacité et invalidité en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation.

Leur revalorisation se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés par la branche.

Article 7.9 (d'origine) Revalorisation

Mod. par Avenant n° 42, 10 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

Les prestations complémentaire d'incapacité de travail et d'invalidité sont revalorisées sur la base du pourcentage de majoration de la valeur du point ARRCO.

Article 7.9 (nouveau)
Revalorisation

Mod. par Avenant 13 fevr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO.

Les indemnités journalières et les rentes d'invalidité en cours de service sont revalorisées au 1^{er} janvier qui suit la date anniversaire de la prise d'effet de la prestation, et ensuite tous les ans à cette même date, en fonction de l'évolution de l'indice ARRCO.

Pour les sinistres survenant à compter du 1^{er} janvier 2025, la revalorisation pourra être toutefois être limitée ou non appliquée si les résultats techniques et les réserves disponibles du contrat d'assurance ne permettent pas d'absorber cette charge.

Article 7.10 (d'origine)

Dispositions applicables au personnel bénéficiant des dispositions de l'article 7 de la CCN du 14 mars 1947

Mod. par Avenant n° 42, 10 juin 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSVV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Pour le personnel relevant de l'article 7 de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur à l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité Sociale (TA), à un organisme de prévoyance. Cette cotisation devra d'une part, obligatoirement être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès (au moins 0,76 % TA), et d'autre part couvrir à minima l'ensemble des prestations résultant du présent régime de prévoyance. Les cotisations servant à financer le présent régime couvrent une partie de cette obligation. En conséquence, les employeurs devront mettre en place un régime collectif et obligatoire de prévoyance couvrant le différentiel de cette obligation selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les employeurs devront satisfaire aux dispositions de l'article R. 242-1-4 du code de la sécurité sociale pour le bénéfice de l'exonération sociale de faveur sur le financement patronal visée à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Article 7.10 (nouveau)

Dispositions applicables au personnel bénéficiant des dispositions de l'article 7 de la CCN du 14 mars 1947

Mod. par Avenant 13 fevr. 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO.

Dispositions applicables au personnel bénéficiant des dispositions de l'article 1 de l'ANI du 17 Novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres»:

«Pour le personnel relevant de l'article 1 de l'ANI du 17 Novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, chaque employeur à l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité Sociale (T1), à un organisme de prévoyance. Cette cotisation devra d'une part, obligatoirement être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès (au moins 0,76 % T1), et d'autre part couvrir à minima l'ensemble des prestations résultant du présent régime de prévoyance. Les cotisations servant à financer le présent régime couvrent une partie de cette obligation. En conséquence, les employeurs devront mettre en place un régime collectif et obligatoire de prévoyance couvrant le différentiel de cette obligation selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les employeurs devront satisfaire aux dispositions de l'article R. 242-1-4 du code de la sécurité sociale pour le bénéfice de l'exonération sociale de faveur sur le financement patronal visée à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale».

Chapitre 8

Apprentissage et formation professionnelle

[Accord 21 sept. 2016, étendu par arr. 21 mars 2017, JO 1^{er} avr., applicable à compter de sa date d'extension]

Mod. par Accord 21 sept. 2016, étendu par arr. 21 mars 2017, JO 1^{er} avr., applicable à compter de sa date d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui ont profondément bouleversé la formation professionnelle et prend en compte les dispositions nouvelles en matière de formation issues de la loi du 8 août 2016.

L'enjeu de ces réformes est d'assurer une sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés, dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles tout en favorisant la compétitivité des entreprises de la branche. Pour ce faire, il est permis :

- aux entreprises de décider de leur niveau d'investissement dans la formation,
- aux salariés d'être acteurs de leur parcours professionnel.

Notre branche professionnelle a toujours eu à cœur de privilégier l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie. Ainsi, le présent accord s'intègre dans un corpus conventionnel relatif à la formation professionnelle :

- accord du 18 novembre 1996 désignant AGEFOS-PME comme organisme collecteur paritaire agréé pour recevoir le versement des contributions formations des entreprises et à créer une section paritaire professionnelle permettant la mutualisation des fonds de la formation au niveau de la branche,
- avenant du 16 janvier 2004 mettant en place le Certificat de Qualification Professionnelle «employé polyvalent des produits de la mer»,
- accord du 26 janvier 2006 relatif à l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie qui détaille les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la branche.

Considérant la particularité des entreprises de mareyage et de salaison maritime, le nombre d'entreprises et de salariés de la profession, l'environnement économique, réglementaire des entreprises et le besoin d'attractivité de la profession et de renouvellement générationnel, les parties signataires estiment qu'il est essentiel de revoir les dispositions conventionnelles prévues dans l'accord du 26 janvier 2006 afin que les orientations de la profession soient en cohérence avec les nouvelles dispositions légales.

En outre, le présent accord :

- participe à l'évolution de la Convention Collective Mareyeurs Expéditeurs,
- poursuit l'effort entrepris en faveur de la formation professionnelle, renforçant l'accès de tous à la formation professionnelle permettant de développer les compétences des salariés et d'accroître la compétitivité des entreprises de la branche en mettant en exergue les enjeux et les priorités pour les entreprises.

Dispositions préliminaires

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, étendue par arrêté du 14 septembre 1990.

Le présent accord précise notamment les modalités de mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Titre 1

Dispositifs de formation ouverts aux salariés

Article 8.1

Le Compte Personnel de Formation

Le Compte Personnel de Formation (CPF) se substitue au Droit Individuel à la Formation (DIF) depuis le 1^{er} janvier 2015. Il n'est donc plus possible de faire une demande de formation au titre du Droit Individuel à la Formation depuis cette date. Néanmoins, les heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation sont sauvegardées et peuvent être utilisées jusqu'au 31 décembre 2020 aux conditions du Compte Personnel de Formation.

Le Compte Personnel de Formation est un compte attaché à la personne comptabilisé en heure et mobilisé par la personne qu'elle soit à la recherche d'emploi ou salariée afin de suivre à son initiative une formation.

Les bénéficiaires du CPF visés à l'article L. 6323-1 du code du travail sont les personnes âgées d'au moins 16 ans ou à titre dérogatoire les jeunes de 15 ans en contrat d'apprentissage.

Ce compte est alimenté, en heures, à concurrence de :

- 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,
- puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures hors abondement pour tout salarié à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, ce crédit est calculé prorata temporis.

Par dérogation aux règles d'alimentation ci-dessus, et pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une certification reconnue par la convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures par an et le plafond est porté à quatre cents heures.

En outre, le titulaire du CPF bénéficie d'un service gratuit dématérialisé géré par la Caisse des dépôts et consignation (www.moncompteformation.gouv.fr) lui permettant d'avoir connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte après saisie éventuelle de ses heures acquises au titre du DIF et d'obtenir des informations sur les formations éligibles au CPF selon son statut et sa domiciliation.

Lorsqu'un salarié souhaite mobiliser son CPF pour accéder à une formation éligible mais que les heures créditées sur son compte sont insuffisantes, et pour soutenir l'accès des salariés aux formations qualifiantes, un abondement est prévu par la branche.

Les conditions de cet abondement sont déterminées par la CPNEFP, après analyse du projet du salarié le cas échéant, et financé par l'OPCA, sous réserve des ressources financières disponibles au sein de la section paritaire professionnelle de l'OPCA.

Outre cet abondement de la branche, l'employeur (par accord collectif ou décision unilatérale), la région, l'AGEFIPH ou Pôle Emploi peuvent décider d'abonder le CPF de salariés ou d'anciens salariés de la branche.

Pour permettre à la CPNEFP d'appréhender au mieux la mise en œuvre de sa politique de branche en matière de formation et la fixation de ses objectifs et priorités, l'OPCA informe tous les ans ladite commission du nombre annuel d'heures qui a été abondé, de la typologie des entreprises bénéficiaires ainsi que des certifications ou qualifications visées et des caractéristiques des salariés bénéficiaires de cet abondement.

Toutes les formations ne sont pas éligibles dans le cadre du CPF.

Conformément aux lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016, les formations éligibles au CPF sont principalement les suivantes :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (dit Cléa) ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations,
- l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience,
- les actions de formations permettant de réaliser un bilan de compétences,
- les actions de formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1,
- les formations certifiantes ou qualifiantes ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification profession-

nelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences et qui figurent sur l'une des listes suivantes :

- liste élaborée par le COPANEF au niveau national,
- liste élaborée par le COPAREF au régional,
- liste élaborée par la CPNE de la présente branche.

Ces listes de formations sont accessibles sur le site dédié au CPF (www.moncompteformation.gouv.fr).

Il est rappelé que l'utilisation du CPF est à l'initiative des salariés. Les formations suivies peuvent se dérouler selon les circonstances et les conditions légales hors temps de travail ou dans le temps de travail. Le CPF peut aussi être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions légales.

En ce qui concerne les actions relatives au socle de connaissances et de compétences dit cléA, l'accompagnement à la VAE ou les formations qui font suite à un abondement correctif tel que prévu par la loi, la formation est réalisée nécessairement et obligatoirement sur le temps de travail.

Pour les formations du CPF se déroulant sur le temps de travail, le salaire est alors maintenu dans sa totalité selon les dispositions légales en vigueur et pris en charge par l'OPCA dans la limite des fonds disponibles de ce dernier. Toutefois, cette prise en charge peut être limitée à 50 % du montant total pris en charge pour la formation (frais pédagogiques + frais annexes + frais de maintien de la rémunération) pour les heures acquises au titre du CPF et mobilisées.

Le salarié qui désire suivre sa formation sur le temps de travail doit en informer l'employeur au moins 60 jours avant le début de la formation pour une formation de 6 mois et au moins 120 jours avant le début de la formation pour une formation de plus de 6 mois.

En dehors des formations de droit sur le temps de travail telles qu'énoncées, et sans respect des modalités rappelées ci-dessus, le salarié ne peut imposer à son employeur que la formation sur le CPF se déroule sur le temps de travail.

Par ailleurs, au titre du CPF, il est rappelé que les entreprises informent chaque année avant le 1^{er} mars l'AGEFOS-PME :

- de la durée de travail à temps plein applicable à ces salariés si elle est inférieure à la durée légale,
- des éventuels abondements supplémentaires et correctifs.

Il est également souligné que le compte personnel formation s'intègre au compte personnel d'activité dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité.

Il contribue ainsi au droit à la qualification professionnelle et peut permettre la reconnaissance de l'engagement citoyen.

Les présentes dispositions deviendront caduques en cas de modifications ou de suppression du dispositif légal de CPF.

Article 8.2 Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires invitent les entreprises de la profession à mobiliser le contrat de professionnalisation au bénéfice de tous les publics visés par ce dispositif, lequel concourt à l'insertion et à la réinsertion professionnelles des jeunes, des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de certains minima sociaux notamment.

Il est rappelé que le contrat de professionnalisation est un contrat particulier à durée indéterminée ou à durée déterminée de 6 à 12 mois pouvant être porté à 24 mois qui allie une formation en alternance d'enseignements théoriques et généraux et de mise en œuvre pratique dans l'entreprise pour permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification permettant de les insérer ou les réinsérer dans l'emploi.

Ce contrat est ouvert, conformément aux dispositions légales en vigueur :

1^o Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;

2^o Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;

3^o Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;

Concernant la durée de la formation en contrat de professionnalisation, elle doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation (CDD) ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du CDI.

En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 150 heures, quelle que soit la durée du contrat de travail ou de l'action de professionnalisation.

Il est rappelé que la désignation d'un tuteur est obligatoire. Le tuteur doit être un salarié qualifié, volontaire et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans un poste en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation dans l'entreprise. Il contribue également à l'organisation des activités, contribue à l'acquisition des savoirs-faire, assure la liaison avec l'organisme de formation, participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 8.3 La période de professionnalisation

Conformément aux dispositions légales, les périodes de professionnalisation permettent à certains salariés d'acquérir une qualification permettant de les maintenir dans l'emploi. Elles ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée, ou en CDD d'insertion (conclu avec des structures d'insertion par l'activité économique).

Ainsi, elles sont ouvertes aux salariés en poste dans l'entreprise en CDI ou pour certains contrats aidés en CDD.

Les formations éligibles aux périodes de professionnalisation sont :

- celles permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences,
- celles qualifiantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), celles reconnues dans les classifications de la branche ou celles du CQP «EPPM»,
- celles permettant d'acquérir une certification inscrite à l'inventaire supplémentaire de la CNCP (L. 335-6 du code de l'éducation).

La durée minimale de la formation est de 70 heures réparties sur une période de 12 mois calendaires maximum, sauf pour la VAE, l'abondement du CPF et les actions de formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire supplémentaire.

Article 8.4

Le congé individuel de formation et les formations en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé individuel de formation dans les conditions fixées par la loi.

Les salariés qui le souhaitent peuvent également bénéficier d'une prise en charge, par l'organisme paritaire agréé pour le congé individuel de formation (OPACIF), d'une formation d'une durée minimale de 120 heures se déroulant en intégralité en dehors du temps de travail.

Titre 2

Priorités de la branche et prises en charge des coûts de formation par l'OPCA

Article 8.5 Priorités de la branche en matière de formation

Les priorités, les publics-cibles et les conditions de prises en charges de contrats et périodes de professionnalisation sont proposées par la CPNEFP au regard des éventuels études et analyses fournies par l'OPQCM et par l'OPCA désigné.

Les Parties signataires considèrent que sont prioritaires :

- Les formations et les validations des acquis de l'expérience destinées à obtenir le CQP «EPPM» étant entendu que la démarche de validation des acquis de l'expérience est ouverte après une durée minimale d'activité d'un an et qu'en cas de certifications partielles, ces parties identifiées de certification professionnelle sont acquises définitivement ;
- Les formations destinées à obtenir tout ou partie du socle de connaissances et de compétences ;
- toute formation reconnue par la CPNEFP.

Les publics qui doivent prioritairement bénéficier d'actions de formations sont :

- Les salariés sans qualification ;
- Les salariés qui n'ont pas bénéficié d'une action de formation depuis au moins 5 ans ;
- Les salariés dont les emplois sont menacés ;
- Les salariés victimes de ruptures dans leur parcours professionnel ;
- Tout public reconnu par la décision ou délibération de la CPNEFP.

Article 8.6 **Prises en charge des formations par l'OPCA**

La CPNEFP est souveraine pour modifier et définir les montants de prise en charge des formations et les modalités de financement des formations (exemple : attribution d'un abondement conventionnel) sous réserve de l'acceptation de l'OPCA dans le cadre de la section paritaire professionnelle.

Titre 3

Obligations des entreprises en matière de formation professionnelle

La réforme issue de la loi du 5 mars 2014 a mis à la charge de toute entreprise une obligation de former en lieu et place d'une obligation de financer la formation professionnelle. Elle instaure des garanties individuelles et collectives sociales nouvelles à la charge de l'entreprise qui sont précisées ci-dessous.

Article 8.7 **Obligation de former**

Les Parties signataires réaffirment les obligations qui pèsent sur toutes les entreprises en matière d'adaptation et de maintien de l'employabilité.

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. L'on entend par formation d'adaptation des formations de courte durée qui sont absolument nécessaires pour que le salarié continue d'occuper normalement son poste.

L'employeur doit aussi veiller à maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi, en fonction de l'évolution des organisations, des emplois et des technologies. Cette obligation va donc au-delà de la simple adaptation au poste de travail.

En outre, l'employeur peut, s'il le souhaite, proposer des formations qui participent au développement des compétences ou à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences dit Cléa.

Article 8.8 **Orientations stratégiques et programme pluriannuel de formation**

Dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise, ce dernier est consulté, chaque année, sur les orientations stratégiques en matière de formation et sur le programme annuel ou pluriannuel de formation.

Le programme annuel ou pluriannuel de formation rassemble les actions de formation définies par l'employeur dans le cadre de sa politique de ressources humaines.

Article 8.9 **Entretien professionnel des salariés**

L'entretien professionnel bénéficie à tous les salariés de l'entreprise (CDI/CDD), qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

Tous les deux ans et à l'initiative de l'entreprise, cet entretien professionnel permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle des salariés en terme de qualifications et d'emploi. En outre, il comporte nécessairement des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Cet entretien se distingue de l'entretien annuel d'évaluation éventuellement mis en place de façon facultative dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, cet entretien est nécessairement mis en place à l'occasion de certaines longues absences et notamment à l'issue d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation. Cet entretien professionnel biennal remplace :

- l'entretien après congé maternité (L. 1225-27 du code du travail),
- l'entretien après congé parental (L. 1225-57 du code du travail),
- l'entretien suite à absence pour soutien familial (L. 3142-29 du code du travail),
- l'entretien de mi-carrière (L. 6321-1 du code du travail).

Tous les six ans de présence dans l'entreprise, l'employeur doit dresser par écrit un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, lequel est remis au salarié.

Cet état des lieux récapitulatif permet de faire un point sur les évolutions professionnelles du salarié et de vérifier qu'il a bénéficié des mesures suivantes :

- 1. une action de formation**
- 2. une progression salariale ou professionnelle**

3. l'acquisition, par la formation ou par la VAE des éléments ou parties de certification.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures précitées, son compte personnel de formation est abondé d'un crédit de 100 heures pour les salarié à temps plein et de 130 heures pour les salariés à temps partiel. Cet abondement forfaitaire fait l'objet d'un versement à l'OPCA compétent, AGEFOS PME. Les présentes dispositions deviendront caduques en cas de modifications ou de suppression du dispositif légal de CPF.

Les partenaires sociaux sont conscients que cet entretien professionnel est l'un des leviers du développement de la formation professionnelle pour les salariés du secteur. Aussi, l'OPCA désigné par la branche mettra à disposition des entreprises des outils et modèles adaptés au secteur permettant de préparer l'entretien et de mettre en œuvre les dispositions légales.

Article 8.10 Accompagnement des salariés en alternance

Le salarié peut être investit de façon régulière et pérenne de la démarche tutorale dans l'entreprise (par exemple dans le cadre du contrat de professionnalisation ou sous la forme de la désignation d'un maître d'apprentissage). En ce cas, et puisque cette démarche contribue à la réussite de l'alternance et de l'intégration du bénéficiaire, les partenaires sociaux invitent l'entreprise à prendre en considération les compétences relationnelles et pédagogiques déployées dans le cadre de sa politique de ressources humaines.

Titre 4 Outils et accompagnement de la branche en matière de formation

Article 8.11 Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

Le présent accord rappelle l'importance de cet Observatoire dont les missions et le fonctionnement sont précisées par l'avenant du 26 juin 2009 toujours en vigueur.

Les missions dont un OPMQ a la charge sont :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle en lien notamment avec les process de fabrication ou production ou de l'organisation du travail ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de branche, si possible régionalisée, en fonction de l'implantation des entreprises ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelles et certificats de qualification professionnelles interbranches ;
- d'identifier les facteurs d'évolution des emplois.

Article 8.12 Certificat de Qualification Professionnelle de la branche

Conscients du besoin de promotion de la qualification des salariés du secteur et de l'objectif de qualification professionnelle de la loi du 5 mars 2014, il est rappelé que les partenaires sociaux ont mis en place un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) «Employé polyvalent des Produits de la Mer» (EPPM) par avenant du 16 janvier 2004 toujours en vigueur.

L'OPCA déployera les outils nécessaires à la sensibilisation des salariés et des entreprises sur l'existence de ce CQP. Par ailleurs, il fournira à la Branche un bilan annuel de financement du CQP.

Article 8.13 Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP dispose d'un rôle majeur de structuration de la politique de la branche en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent tout mettre en œuvre pour élaborer et mettre à jour la liste de branche des formations éligibles au CPF, condition de mise en œuvre opérationnelle du compte personnel formation pour les actifs salariés de la profession (cf. titre 1).

Après élaboration de cette première liste, la CPNEFP s'engage à débattre une fois par an minimum de la révision

de cette liste afin que celle-ci corresponde aux besoins de qualification et de certification des entreprises et des salariés.

Par ailleurs, avec le soutien de l'OPCA, la CPNEFP participe à la diffusion en direction des entreprises de la profession des supports à l'élaboration de l'entretien professionnel biennal (cf. infra).

Article 8.14 OPCA désigné par la Branche

L'AGEFOS-PME, OPCA désigné par la profession (cf. préambule et accord du 18 novembre 1996) met à disposition de la branche et des entreprises couvertes par le champ de cet accord tout outil ou guide concourant à la réalisation des objectifs du présent accord et au développement de l'accès à la formation professionnelle.

Titre 5 Dispositions financières

Article 8.15 Contribution légale et contribution conventionnelle

La loi du 5 mars 2014 impose à compter de l'exercice 2016 sur la masse salariale 2015 une contribution unique à verser à l'OPCA désigné. En outre, les dispositions de la loi de Finances 2016 rehausse le seuil d'assujettissement pour la contribution légale due en 2017 sur la masse salariale 2016 comme suit :

- 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés,
- 1 % pour les entreprises de 11 salariés ou plus avec une part pour le plan de formation réduite.

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale unique de formation à l'OPCA désigné, AGEFOS-PME.

Toutefois, pour soutenir le développement de la formation professionnelle des salariés et l'attractivité de la profession, les partenaires sociaux décident de mettre en place, pour la durée de l'accord, une contribution conventionnelle de 0,10 % pour toutes les entreprises au titre du Plan de formation pour les entreprises comptant au moins 11 salariés.

La contribution financière dues par les entreprises selon leur effectif est donc calculée et répartie comme suit :

	CIF	CPF	Professionnalisation	FPSPP	Plan	Conventionnelle	total
300 salariés et +	0,20	0,20	0,40	0,20	-	0,10	1,1%
50 à 299 salariés	0,20	0,20	0,30	0,20	0,10	0,10	1,10 %
10 à 49 salariés	0,15	0,20	0,30	0,15	0,20	0,10	1,10
Moins de 10 salariés			0,15		0,40	-	0,55 %

NB : Ces chiffres sont des pourcentages de la masse salariale des entreprises, base 2016 pour un versement en 2017.

Cette contribution est à verser avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due. La première contribution sera donc versée au 1^{er} mars 2017.

La contribution conventionnelle est collectée par l'OPCA désigné par la branche, avec les contributions légales.

Article 8.16 Contribution supplémentaire facultative des entreprises

Il est rappelé que les entreprises peuvent faire des versements supplémentaires volontaires non mutualisés (article L. 6332-1-2 du code du travail). Le versement supplémentaire volontaire à l'OPCA peut contribuer à l'obligation d'adaptation des salariés aux postes de travail et au maintien dans l'emploi, socle de la responsabilité sociale formative de l'entreprise envers ses salariés.

Titre 6 **Dispositions finales**

Article 8.17 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter de sa date d'extension.

Sur demande écrite ou orale exprimée en CPNEFP d'un signataire et par période triennale, les partenaires sociaux se réunissent pour évaluer la mise en œuvre du présent accord afin d'examiner son éventuelle révision selon les besoins de la profession ou l'évolution légale des dispositifs de formation.

Article 8.18 **Caractère impératif**

Le présent accord a un caractère impératif. Aucune entreprise de la Branche ne peut y déroger.

Il annule et remplace l'accord sur la formation professionnelle du 26 janvier 2006.

Article 8.19 **Dépôt et extension**

L'Union du Mareyage Français est mandatée par les organisations signataires pour effectuer toutes les démarches relatives au dépôt, à la publication et à l'extension du présent accord.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Chapitre 9 **Commission paritaire nationale**

Préambule

Il est créé entre les signataires du présent texte, en référence à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, une commission paritaire nationale de l'emploi qui a pour attribution générale la promotion de la politique de formation définie par la branche, ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

Chapitre 1 - Les mission de la CPNE

I- En matière d'emploi

La CPNE étudie les conséquences prévisibles sur l'emploi de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :

- aux données économiques générales et de la branche,
- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles,
- aux besoins des populations concernées,
- aux métiers appelés à disparaître ou à s'adapter et aux nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers.

Elle est informée sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de dix salariés appartenant à la même entreprise et, le cas échéant, participe à l'élaboration du plan social à la demande des directions des établissements concernés.

Elle examine le rapport de branche.

II- En matière de formation professionnelle

Le rôle de la CPNE du mareyage et de la salaison s'étend sur l'ensemble de la formation : formations initiales, contrats en alternance, formation continue.

Elle propose les priorités et orientations en matière de formation professionnelle.

Elle participe à l'étude des moyens de formation et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens.

Elle formule à cet effet toutes les observations et propositions utiles et notamment précise, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation.

Dans le cadre de la formation initiale, la CPNE examine les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche.

La CPNE procède, lorsque besoin s'en fait sentir, à l'examen :

- de l'évolution des diplômes reconnus par l'État et notamment du CAP mareyage,

— des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

III- En matière de formation en alternance

La CPNE définit les conditions dans lesquelles les contrats en alternance peuvent être proposés à des jeunes, en fonction des circonstances propres à la branche professionnelle.

Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs.

Elle procède au bilan de l'application des dispositions relatives à la formation en alternance et fait toutes recommandations utiles visant à améliorer ces dispositions.

IV- En matière de gestion prévisionnelle des emplois

La CPNE est consultée préalablement à la conclusion par l'État, la région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs à la formation professionnelle. Elle est également consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers publics, notamment de l'État.

Elle est informée en outre, des conclusions de ces études. Dès lors qu'un engagement de développement de la formation doit être conclu entre l'État et la profession, la CNPE est consultée préalablement.

Chapitre 2 - Les relations de la CPNE et de l'OPCA mareyage

Les orientations en matière de formation professionnelle ainsi que les études et recherches relatives aux qualifications sont adressées au conseil d'administration de l'OPCA mareyage/salaïson.

La CPNE sera informée des actions menées par l'OPCA et réciproquement.

Plus particulièrement la CPNE fera connaître à l'OPCA mareyage/salaïson les besoins de la profession en matière de formation en alternance.

Chapitre 3 - Composition et fonctionnement

La CPNE comprend un collège employés et un collège employeur. Chaque collège dispose de 5 voix. La Commission élit un Président et un Vice-président n'appartenant pas au même collège. La Présidence et la Vice-présidence changent de collège tous les deux. La Présidence à la signature de l'accord et pour la première période biennale sera assurée par la partie patronale. Le secrétariat technique sera assuré par la partie patronale.

Les décisions de la commission sont paritaires, elles font l'objet d'un vote par collège, les décisions ne sont adoptées que si respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité simple des voix des membres présents ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le Président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPNE. La décision est prise par un vote individuel à la majorité simple des membres présents, à bulletin secret. Cette décision est formalisée par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la commission.

Chapitre 4 - Convocation et indemnisation

Le nombre maximal de réunions est fixé à 2 par an sauf à ce qu'une réunion complémentaire soit tenue à la demande de 8 des 10 voix représentées dans les deux collèges.

Les réunions de la CPNE ont obligatoirement lieu le même jour que les réunions de la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective mareyeurs-expéditeurs. Les partenaires sociaux étant généralement les mêmes à négocier dans le cadre de ces deux structures, il n'est pas octroyé d'indemnisation complémentaire à celle prévue par l'article 1.7.2 de la convention mareyeurs-expéditeurs.

En fonction des sujets traités chaque collège peut, s'il le souhaite, se faire assister d'un expert lors des réunions.

Chapitre 5 - Durée et résiliation

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans renouvelable. L'un des deux collèges se prononçant à l'unanimité peut dénoncer le présent accord au secrétariat de la commission par courrier RAR au moins trois mois avant le terme d'une période biennale. Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature.

ANNEXES

Annexe I - Classification des emplois

Tableau n° 1 - Définition générale des emplois

Niveaux	Définitions générales	Emplois	Emplois
		Filières	Filières
		Préparation	Services
		Logistique	
		Atelier	
I	Emplois comportant la réalisation de travaux simples ne nécessitant pas de formation spécifique	Employé de marée	Employé de bureau
II	Emplois exigeant la mise en œuvre de connaissance acquise par une formation technique soit par une expérience professionnelle équivalente	Employé polyvalent	Employé commercial et ou administratif
	Emplois nécessitant une polyvalence	Employé de marée qualifié titulaire du CAP ou du CQP	Aide comptable
III	Emplois exigeant une connaissance professionnelle confirmée et expérience avérée aux différentes pratiques du métier.	Employé de marée hautement qualifié	Employé commercial et ou administratif confirmé
	L'emploi nécessitant une parfaite polyvalence		
	L'emploi exige la prise de décisions et d'initiatives		
IV	Emplois qui outre les connaissances et aptitudes nécessaires au niveau III, exigent une autonomie dans l'accomplissement des tâches.	Chef d'équipe	Assistant de direction
		Chauffeur routier	Vendeur
			Acheteur
			Commercial
			Comptable
V	Emplois qui outre les qualités requises au niveau IV impliquent la responsabilité de salariés ou la responsabilité dans la fonction	Agent de maîtrise	Mêmes emplois que le niveau IV, hautement qualifiés
		Contremaître	
		Responsable qualité	
VI	Emplois qui impliquent la responsabilité d'un ou plusieurs services ou filières ou la responsabilité de fonction spécifique de haute technicité, et sous les directives établies périodiquement par le chef d'entreprise ou un cadre.	Haute maîtrise	Chef comptable
		Chef de production	Responsable commercial vente et achat
		Chef de site	
	Formation approfondie dans son domaine.		
VII	Cadre dont la fonction est de diriger un service ou une unité.	Cadre	Directeur Commercial
	Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée.		Directeur Administratif et Financier
			Directeur d'Établissement
VIII	Cadre supérieur titulaire d'une délégation élargie, dirige plusieurs services ou unités	Cadre supérieur	

Tableau n° 2 - Filière préparation, atelier, logistique

Niveaux	Emplois	Définition et fonction
I	Employé de marée	Emplois comportant la réalisation de travaux simples ne nécessitant pas de formation spécifique
		Réalisation d'opérations simples, de manutention, de découpe, de conditionnement.
II	Employé de marée qualifié, titulaire du CAP ou CQP	Emplois polyvalent qui outre les opérations définies ci-dessus, assure la confection de filets et toutes opérations de transformation, le suivi et la réalisation des commandes
		le calibrage et le tri des produits, des achats sous criée, la fonction de chauffeur livreur, la fonction de cariste
III	Employé de marée qualifié confirmé	Assure l'exécution des travaux complexes et délicats de son métier impliquant une connaissance de l'ensemble des postes
	Chauffeur	
		Chauffeur qui exerce à titre principal la conduite, d'un véhicule PL entre 3,5 tonnes et 19 tonnes.
		Assure les opérations nécessaires à l'entretien des véhicules
	Employé hautement qualifié	Organise le travail des membres d'une équipe de salariés et participe lui-même aux tâches à effectuer, assure la transmission du savoir-faire
IV	Chauffeur-routier	
	Chef d'équipe	
		Assure la conduite de véhicule lourd ou super lourd.
		Effectue les préparations des commandes et leurs livraisons, chargement et déchargement,
		Effectue les démarches nécessaires à l'acheminement des produits
V	Agent de maîtrise	Même compétence que le niveau IV, avec responsabilités plus importantes.
	Contremaître	
	Responsable qualité	
VI	Agent de maîtrise hautement qualifié	Reçoit délégation du chef d'entreprise ou d'un responsable de niveau supérieur pour coordonner et contrôler les activités d'un groupe d'employé de tout niveau. Ses responsabilités sont limitées à la délégation de pouvoir qu'il a reçue du chef d'entreprise ou de son représentant
	Chef de production	
	Chef de site	
VII	Cadre	Assure la responsabilité du site ou de filières sous délégation du chef d'entreprise.
	Directeur d'Établissement	
VIII	Cadre supérieur	

Tableau n° 3 - Filière service

Niveaux	Emplois	Définition et fonction
I	Employé de bureau	Emplois comportant la réalisation des travaux simples ne nécessitant pas de qualification particulière
		Accueil, saisie, classement
II	Employé commercial ou administratif	Employé titulaire d'une formation ou d'une expérience professionnelle équivalente lui permettant d'effectuer les travaux de cette spécialité
	Aide comptable	
III	Employé commercial ou administratif confirmé	Employé susceptible d'assurer avec une certaine autonomie les tâches relevant de sa spécialité

Niveaux	Emplois	Définition et fonction
IV	Employé hautement qualifié	Employé capable de proposer, de choisir et d'adapter les modes opératoires les plus adéquats à la réalisation des missions et objectifs fixés et d'en corriger les défaillances
	Comptable	
	Assistant de direction	
	Vendeur	
	Acheteur	
	Commercial	
	Responsable de maintenance	
V	Agent de maîtrise	Outre l'exercice des fonctions relevant du niveau IV reçoit délégation du chef d'entreprise ou d'un responsable de niveau supérieur pour coordonner et contrôler les activités d'un groupe d'employé de tout niveau. Ses responsabilités sont limitées à la délégation de pouvoir qu'il a reçue du chef d'entreprise ou de son représentant.
	Comptable	
	Responsable de service	
VI	Agent de maîtrise hautement qualifié	Agent de maîtrise titulaire d'un diplôme de comptabilité ou d'une expérience équivalente lui permettant de tenir ou contrôler les livres et documents de comptabilité, de traduire en terme comptables toutes les opérations commerciales ou financières. Établit les bilans et comptes d'exploitation générale. Assure la tenue des déclarations fiscales et sociales. Le responsable commercial assure la responsabilité de l'achat ou de la vente des produits de la pêche. Il s'agit de personnel très qualifié ayant une grande expérience et une bonne connaissance des produits et des filières de distribution.
	Chef comptable	
	Responsable commercial vente et achat	
VII	Cadre	Assure la responsabilité d'un service ou l'exécution de missions à haute responsabilité
	Directeur Commercial	
	Directeur Administratif et Financier	
VIII	Cadre supérieur	

Annexe II - Salaires et accessoires de salaires

Mod. par Accord 24 janv. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNPD CGT ;

CFDT Services.

1. Salaires minima

Les salaires minima sont établis par référence au niveau de qualification déterminé en annexe I.

La valeur des salaires minima est déterminée comme suit à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. La révision des salaires minima de branche s'inscrit dans le cadre de la négociation obligatoire prévu par le Code du Travail. Mais elle a lieu au moins une fois par semestre.

Ceci n'exclut pas l'obligation pour l'employeur au niveau de l'entreprise où sont constituées une ou plusieurs organisations syndicales d'engager une négociation sur les salaires effectifs au moins une fois par an.

2. Prime d'ancienneté

2.1) Calcul de la prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté correspond à une fraction en pourcentage du salaire minimal mensuel conventionnel base 151.67 heures (sans qu'il soit tenu compte dans ce calcul des heures supplémentaires) et au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel, dont le calcul doit être établi en fonction du barème suivant :

— 1 an = 1 %

— 3 ans = 3 %

- 6 ans = 4 %
- 9 ans = 6 %
- 12 ans = 8 %
- 15 ans = 10 %

2.2) Modalités d'application

La prime d'ancienneté telle que déterminée selon les dispositions prévues au 2.1 s'ajoute au salaire réel.

3. Prime de salissure

Les règles qui régissent l'octroi et le montant de la prime dite de salissure dont l'objet est de constituer une contre-partie aux conditions particulières liées au travail du poisson dans l'atelier, ce qui implique des frais supplémentaires d'entretien de leur tenue de travail, sont déterminées au plan local soit par les conventions ou accords collectifs, soit par les usages.

À défaut de dispositions particulières portant sur cette prime ou une prime de même objet, la valeur minimale de la prime est déterminée dans les conditions suivantes :

- tenue de travail fournie et entretenue par l'employeur : aucune prime de salissure
- tenue de travail fournie par l'employeur mais dont l'entretien reste à la charge du salarié : 0,06 € brut par heure travaillée
- (*Tiret exclu de l'extension par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.*) tenue de travail non fournie par l'employeur : 0,10 € brut par heure travaillée.

La tenue de travail telle que visée ci-dessus, s'entend d'un pantalon et d'une veste, ou d'un vêtement équivalent (combinaison...) selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

4. Prime de panier

Tout salarié bénéficie d'une prime dite de panier dans trois cas :

- lorsqu'il accomplit une période de travail de cinq heures trente minutes ininterrompues ;
- lorsqu'il accomplit une période de travail de six heures entrecoupée par une ou plusieurs pauses dont la durée totale est inférieure à une demi-heure ;
- chaque fois que l'organisation du temps de travail conduit à maintenir le salarié ayant accompli au moins six heures de travail au-delà de 14 h 30.

La valeur de la prime de panier est égale à 1,2 S.M.I.C. horaire.

En outre, tout salarié bénéficie d'une prime de panier lorsque la durée quotidienne de travail est portée par dérogation à onze heures en application des dispositions de l'article 1.2 de l'annexe III ci-après relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Dans ce dernier cas la valeur de la prime de panier est portée à 1,5 S.M.I.C. horaire.

5. Prime de fin d'année

Mod. par Accord 24 janv. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNPD CGT ;

CFDT Services.

Une prime de fin d'année est versée aux salariés présents dans les effectifs le 31 décembre de l'année civile considérée et ayant acquis au moins douze mois d'ancienneté.

La prime de fin d'année est égale à 2/52^{ème} de la totalité des salaires bruts perçus par le bénéficiaire au cours de l'année civile considérée, à l'exception des primes de fin d'année.

La prime de fin d'année est versée au salarié bénéficiaire en une seule fois au mois de décembre.

Le salarié peut toutefois demander à l'employeur de lui verser cette prime en deux fois maximum :

- Un premier versement par anticipation au mois de juin de l'année N ;
- Un second versement au mois de décembre de l'année N.

Les versements fractionnés représenteront chacun 50 % de la prime due.

En cas de départ du salarié avant le 31 décembre de l'année N, celui-ci sera débiteur de la fraction de la prime

de fin d'année non acquise et déjà payée. Une régularisation sera opérée entre cet excédent et les sommes dues par l'employeur avec la dernière paye.

Exemple :

Un salarié bénéficie d'une prime de fin d'année totale de 850 € au titre de l'année N. Il peut en demander le paiement en 2 fois :

■ La première fois avec la paye du mois de juin de l'année N pour 425 €

■ La seconde fois avec la paye du mois de décembre de l'année N pour 425 €.

Si le salarié quitte l'entreprise au mois de novembre de l'année N, une régularisation de 425 € sera opérée avec les autres sommes dues par l'employeur sur la dernière paye.

6. Dispositions spécifiques applicables aux cadres

Il est précisé que les dispositions concernant la prime d'ancienneté, la prime de salissures, la prime de panier et toutes les primes d'une façon générale, à l'exception de la prime de fin d'année, ne sont pas applicables aux salariés relevant de la catégorie «cadre».

Annexe III - Durée et aménagement du temps de travail

1. Dispositions générales

La durée hebdomadaire de travail (heures normales et heures supplémentaires comprises) ne peut excéder quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives. Au cours d'une même semaine, cette durée ne peut être supérieure à quarante-huit heures.

La durée du travail est répartie sur la semaine conformément aux règles en vigueur. Cette répartition peut être organisée sur quatre jours.

Il est rappelé que les heures accomplies au-delà de la durée légale de trente-cinq heures de travail effectif par semaine sont des heures supplémentaires. Celles-ci font l'objet d'une majoration de salaire de 25 p. 100 de la trente-sixième à la quarante-troisième heure et de 50 p. 100 à partir de la quarante-quatrième heure.

2. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 280 heures.

Les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent le sont conformément aux dispositions légales.

Il est prévu une contrepartie en repos à l'intérieur du contingent d'heures supplémentaires de 1 journée à compter de la 230^{ème} heure supplémentaire. Les modalités de prise de la contrepartie s'effectuent selon les conditions définies par la loi.

3. Le repos compensateur de remplacement

3.1) Principe

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 p. 100 pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 p. 100 et de 150 p. 100 pour celles dont le paiement aurait été majoré de 50 p. 100.

Cette possibilité est cependant subordonnée à l'accord exprès du salarié. L'option entre le paiement des heures supplémentaires ou son remplacement par un repos compensateur majoré engage l'employeur et le salarié pour une période de quatre mois consécutifs.

Les présentes dispositions relatives au repos compensateur de remplacement ne se confondent pas avec la contrepartie obligatoire en repos légalement prévue pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent.

3.2) Modalités d'attribution

En application de l'article L. 3121-28 et suivants du Code du Travail, les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, le repos est pris par journée entière un jour au choix du salarié, un jour au choix de l'employeur.

Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paye.

Chaque jour de repos attribué correspond au nombre d'heures que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé ce jour-là.

4. Contrôle de la durée du travail

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin du travail. Cet horaire est affiché. Un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail.

La même procédure est appliquée en cas de modification apportée à l'horaire de travail.

Les horaires quotidiens de chaque salarié sont enregistrés sur un document conservé à la disposition des services de l'inspection du travail dans les conditions prévues par l'article L. 3171-3 du Code du Travail.

5. Durée du travail des cadres

5.1) Trois catégories de cadres

a)- **Les cadres intégrés, occupés ou susceptibles d'être occupés selon l'horaire collectif**

Ces cadres relèvent de l'ensemble des dispositions concernant la durée du travail y compris pour le contingent d'heures supplémentaires.

Ces cadres sont ceux dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou unité auxquels ils sont intégrés.

Toutefois, en raison de leur mission, ils sont susceptibles d'effectuer régulièrement des heures supplémentaires pour permettre notamment la transmission des consignes et la préparation du travail des membres de leur service ou unité.

Aussi, il peut être conclu avec leur accord écrit une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des majorations pour heures supplémentaires.

b- **Les cadres autonomes**

Sont concernés les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé.

La comptabilisation du temps de travail de ces cadres s'effectuera sur la base d'un forfait annuel en heures ou en jours.

c)- **Les cadres dirigeants**

Il s'agit des cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération qui se situe dans les systèmes de rémunération les plus élevés de l'entreprise.

Ces cadres relèvent obligatoirement du niveau VIII de la classification.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III de la troisième partie du Code du travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées.

6. Convention de forfait

6.1) Convention de forfait sur une base annuelle en heures

6.1.1- **Salariés visés par le forfait annuel en heures**

Conformément à l'article L. 3121-56 du code du Travail, le mécanisme du forfait en heures sur l'année peut viser les salariés suivants :

— Personnel relevant de la catégorie des cadres 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. Il s'agit : des catégories VII et VIII de l'annexe I à la présente convention collective.

— Personnel relevant de la catégorie des non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Il s'agit : des catégories IV, V et VI de l'annexe I à la présente convention collective.

Il est rappelé que la convention de forfait en heures doit être prévue au contrat de travail ou dans un avenant.

6.1.2- **Durée du forfait en heures**

6.1.2.1- Durée du forfait

La durée du forfait en heures ne pourra excéder 1887 heures annuelles, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur la totalité de l'année civile et ayant des droits à congés payés complets.

Ce plafond peut être réduit par accord d'entreprise ou individuel.

La période de référence du forfait est l'année civile.

6.1.2.2- Conséquences des absences

En cas d'absence, pour quelque cause que ce soit non assimilée à du temps de travail effectif le nombre d'heures dû au titre du forfait est déterminé comme suit :

— Soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence

— Soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence

-
- Soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté).
 - Soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence
 - Soit H le nombre d'heures du forfait en heures sur la période de référence déterminé dans le contrat de travail ou l'avenant individuel.

Il convient de déterminer au préalable le nombre moyen d'heures travaillées par jour (soit l'horaire journalier moyen ci-après dénommé HJM) qui est déterminé comme suit :

$$N - RH - CP - JF = T \text{ (Nombre de jours travaillés par an)}$$

$$H / T = HJM$$

Ainsi, toute journée d'absence sera décomptée sur une base forfaitaire correspondant à ce nombre moyen d'heures travaillées par jour (HJM).

Dans la mesure où le salaire annuel rémunère non seulement les heures travaillées mais aussi les congés annuels et les jours fériés chômés payés, le salaire perçu correspond en réalité à un nombre total d'heures (X) déterminé comme suit :

$$H + (JF \times HJM) + (CP \times HJM) = X$$

Chaque heure d'absence doit donc être valorisée sur la base de $1/X$ du salaire annuel.

Conséquences en matière de rémunération : la retenue est déterminée comme suit (cf. annexe pour un exemple) :

- Valeur d'une heure d'absence :

- La valeur d'une heure de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre d'heures payées ci-dessus (X)
- Rémunération annuelle brute / X = 1H (valeur d'une heure de travail)

- Valeur d'un jour d'absence :

- La valeur d'un jour de travail correspond à la valeur d'une heure de travail (cf ci-dessus) multiplié par l'horaire journalier moyen (HJM)
- $1H \times HJM = 1J$ (valeur d'un jour de travail)

Entrée ou sortie en cours de période : pour les salariés entrant ou sortant au cours de la période de référence, le nombre d'heures prévues au premier alinéa est déterminé au prorata du temps de présence.

La rémunération correspondant au mois d'entrée ou de sortie sera calculée en retirant le nombre d'heures d'absence selon le calcul ci-dessus. Les autres mois seront rémunérés en divisant par 12 la rémunération annuelle

6.1.3- Régime juridique et garanties

Il est rappelé que les salariés en forfait en heures sont soumis aux dispositions sur la durée du travail :

- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-18 ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22;
- aux dispositions sur le travail de nuit ;
- aux temps de repos quotidiens prévus à l'article L. 3131-1 du code du travail ;
- au temps de repos hebdomadaire prévu à l'article L. 3132-2 du code du travail, ce temps de repos est de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues. Il est rappelé que sauf dérogations le jour de repos hebdomadaire est le dimanche ;
- aux dispositions sur les jours fériés ;
- à la journée de solidarité ;
- aux dispositions sur le compte épargne temps ;
- à la majoration pour heures supplémentaires, mais sont exclus du champ du contingent annuel d'heures supplémentaires et de la contrepartie obligatoire en repos.

En conséquence de l'autonomie reconnue aux bénéficiaires d'une convention de forfait en heures, les heures de début et de fin de travail ne sont pas imposées. Cette autonomie s'exerce pleinement sous réserve de l'obligation pour les bénéficiaires d'assister aux réunions préalablement fixées par la Direction.

Il leur appartient de prévoir eux-mêmes la répartition de leur activité en conciliant la nécessité :

- d'avoir une répartition équilibrée des temps de travail et de repos.
- et de préserver les intérêts de l'entreprise, de respecter les objectifs qui leur sont fixés et de vérifier notamment qu'une autre personne pourra suppléer leur absence en cas d'urgence

Dans le cadre de l'exécution de leur prestation de travail, les salariés sont soumis à un contrôle de leurs horaires

de travail conformément aux dispositions de l'article D. 3171-8 du Code du travail selon les modalités suivantes :

- Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail, ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;
- Et chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salariés.

Un suivi mensuel et un récapitulatif annuel seront délivrés aux bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en heures.

6.1.4- Rémunération

Conformément à l'article L. 3121-57 du code du travail, la rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations prévues aux articles L. 3121-18, L. 3121-33 et L. 3121-36 du code du travail.

6.1.5- Caractéristiques principales des conventions individuelles

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 3121-55 la mise en œuvre du forfait en heures doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite avec le salarié.

Cette convention précisera, notamment :

- la nature du forfait,
- le nombre d'heures travaillées,
- la période de référence,
- la rémunération forfaitaire correspondante,
- la nécessité d'assurer un suivi du nombre d'heures travaillées.

6.1.6- Exemple de modalité de calcul du nombre d'heures travaillées dues en cas d'absence

Période de référence : année 2017

- Soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence : 365 jours
- Soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence : 104 jours
- Soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté) 25 jours (aucun jour conventionnel dans l'exemple)
- Soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence : 9 jours (2 tombant soit le dimanche soit le samedi)
- Soit H le nombre d'heures du forfait en heures sur la période de référence : 1887 heures, y compris journée de solidarité.

Il convient de déterminer au préalable le nombre moyen d'heures travaillées par jour (soit l'horaire journalier moyen ci-après dénommé HJM) qui est déterminé comme suit :

$$N (365) - RH (104) - CP (25) - JF (9) = T (227) \text{ (le nombre de jours potentiellement travaillés)}$$

$$H (1887) / T (227) = HJM (8,31)$$

Ainsi, toute journée d'absence sera décomptée sur une base forfaitaire correspondant à ce nombre moyen d'heures travaillées par jour (HJM).

Dans la mesure où le salaire annuel rémunère non seulement les heures travaillées mais aussi les congés annuels et les jours fériés chômés payés, le salaire perçu correspond en réalité à un nombre total d'heures (X) déterminé comme suit :

$$H (1887) + [JF (9) \times HJM (8,31)] + [CP (25) \times HJM(8,31)] = X (2169,54)$$

Chaque heure d'absence doit donc être valorisée sur la base de $1/X (2169,54)$ du salaire annuel.

Conséquences en matière de rémunération : pour un salaire annuel brut de 35 000 €, la retenue est déterminée comme suit :

— Valeur d'une heure d'absence :

— La valeur d'une heure de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre d'heures payées ci-dessus ($X = 2169,54$)

$$35\ 000 / X (2169,54) = 1H (16,13 \text{ €})$$

— Valeur d'un jour d'absence :

— La valeur d'un jour de travail correspond à la valeur d'une heure de travail (1H) multiplié par l'horaire journalier moyen (HJM)

— 1H (16,13 €) × HJM (8,31) = 1J (134,04 €)

6.2) Convention de forfait sur une base annuelle en jours

6.2.1- Salariés visés par le forfait annuel en jours

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du Travail, le mécanisme du forfait jours sur l'année peut viser les salariés suivants :

— Personnel relevant de la catégorie des cadres et disposant 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. Il s'agit : des catégories VII et VIII de l'annexe I à la présente convention collective.

— Personnel relevant de la catégorie des non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Il s'agit : des catégories IV, V et VI de l'annexe I à la présente convention collective.

Il est rappelé que la convention de forfait en jours doit être prévue au contrat de travail ou dans un avenant.

6.2.2- Durée du forfait jours

6.2.2.1- Durée du forfait

La durée du forfait en jours ne pourra excéder 218 jours annuels, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur la totalité de l'année civile et ayant des droits à congés payés complets.

La période de référence du forfait est l'année civile.

6.2.2.2- Conséquences des absences

En cas d'absence, pour quelque cause que ce soit non assimilée à du temps de travail effectif le nombre de jours dû au titre du forfait est déterminé comme suit :

- Soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence
- Soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence
- Soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté, qui viennent diminuer le nombre de jours dus au titre du forfait).
- Soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence
- Soit F le nombre de jours du forfait jours sur la période de référence.

Il convient de déterminer dans un premier temps le nombre de semaines travaillées (Y) qui est déterminée comme suit :

$N - RH - CP - JF = P$ (le nombre de jours potentiellement travaillés)

$P / 5$ jours par semaine = Y c'est-à-dire le nombre de semaines travaillées sur la période de référence.

Le nombre de jours non travaillés (JNT) au titre du forfait jours est déterminé par la différence entre le nombre de jours potentiellement travaillés et le nombre de jours du forfait jours : $P - F$. Ce calcul sera réalisé chaque année par l'entreprise, compte tenu, notamment, du nombre réel de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire. Un exemple de calcul est annexé.

Le nombre de jours travaillés en moyenne par semaine (JM) correspond au nombre de jours du forfait jours (F) divisé par le nombre de semaines travaillées sur cette même période de référence (Y).

Ainsi, une semaine d'absence, non assimilée à du temps de travail effectif, entraîne une diminution proportionnelle :

- d'une part, du nombre de jours travaillés dû par le salarié (cf. annexe pour un exemple) ;
- et, d'autre part, du nombre de jours non travaillés à la durée de cette absence.

Conséquences en matière de rémunération, la retenue est déterminée comme suit (cf. annexe pour un exemple) :

— Nombre de jours au titre du forfait jours (diminué le cas échéant des jours conventionnels de congés ex congés d'ancienneté)

+ nombre de jours de congés payés

+ jours fériés (ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire)

+ nombre de jours non travaillés (JNT, cf. ci-dessus)

= Total X jours

— La valeur d'une journée de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre de jours ci-dessus (Total X jours).

Entrée ou sortie en cours de période : pour les salariés entrant ou sortant au cours de la période de référence, le nombre de jours prévus au premier alinéa est déterminé au prorata du temps de présence.

La rémunération correspondant au mois d'entrée ou de sortie sera calculée en retirant le nombre de jours d'absence selon le calcul ci-dessus. Les autres mois seront rémunérés en divisant par 12 la rémunération annuelle.

6.2.3- Régime juridique

Il est rappelé que les salariés en forfait jours ne sont pas soumis, en application de l'article L. 3121-62 du code du travail, à :

- la durée légale, ou conventionnelle, hebdomadaire, du temps de travail ;
- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-18 ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22.

Il est précisé que compte tenu de la nature du forfait jours, dans le cadre de l'exécution de leur prestation de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

En conséquence de l'autonomie reconnue aux bénéficiaires d'une convention de forfait en jours, les heures de début et de fin de travail ne sont pas imposées. Cette autonomie s'exerce pleinement sous réserve de l'obligation pour les bénéficiaires d'assister aux réunions préalablement fixées par la Direction.

Il leur appartient de prévoir eux-mêmes la répartition de leur activité, et notamment de leurs jours de repos, en conciliant la nécessité :

- d'avoir une répartition équilibrée des temps de travail et de repos.
- et de préserver les intérêts de l'entreprise, de respecter les objectifs qui leur sont fixés et de vérifier notamment qu'une autre personne pourra suppléer leur absence en cas d'urgence

6.2.4- Garanties

6.2.4.1- Temps de repos

Repos quotidien

En application des dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail, la durée du repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Repos hebdomadaire

En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, et bien que le temps de travail puisse être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail, le salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues. Il est rappelé que sauf dérogations le jour de repos hebdomadaire est le dimanche.

6.2.4.2- Contrôle

Le forfait jours fait l'objet d'un contrôle des jours ou demi-journées travaillés.

À cette fin le salarié devra remplir mensuellement par exemple le document de contrôle élaboré, à cet effet, par l'employeur et le lui adresser.

Devront être identifiés dans le document de contrôle :

- La date des journées ou des demi-journées travaillées ;
- La date des journées ou demi-journées de repos prises. Pour ces dernières la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de repos...

Le cas échéant, il appartiendra au salarié de signaler à son supérieur hiérarchique toute difficulté qu'il rencontrerait dans l'organisation ou la charge de son travail et de solliciter un entretien auprès de lui en vue de déterminer les actions correctives appropriées, et ce sans attendre l'entretien annuel prévu ci-dessous et sans qu'il ne s'y substitue.

6.2.5- Entretien annuel

En application de l'article L. 3121-64, le salarié aura annuellement un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées :

- l'organisation du travail ;
- la charge de travail de l'intéressé ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié.

Cet entretien pourra avoir lieu en même temps que l'entretien annuel d'évaluation, dès lors que les points ci-dessus seront abordés.

6.2.6- Renonciation à des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec l'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contre-partie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Dans cette hypothèse un avenant à la convention de forfait sera établie entre salarié et l'entreprise. Il est précisé qu'en application des dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail, cet avenant est valable pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite.

Le taux majoration applicable à la rémunération en cas de renonciation est fixé à 10 %.

Compte tenu de la renonciation le nombre maximal de jours travaillés par période de référence est de : 235 jours. En tout état de cause, le nombre maximum de jours travaillés fixé conventionnellement doit être compatible avec les dispositions du code du travail relatives au repos quotidien, hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

6.2.7- Exercice du droit à la déconnexion

La branche rappelle son attachement au temps de repos et au droit à la déconnexion de chaque salarié.

Du fait des contextes et des organisations très différents d'une entreprise à l'autre, chaque employeur définira selon sa situation propre les modalités d'exercice du droit à la déconnexion de ses salariés. L'employeur communiquera ces modalités d'exercice à ses salariés par tout moyen.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte mentionnée au 7^o de l'article L. 2242-8.

6.2.8- Caractéristiques principales des conventions individuelles

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 3121-55 la mise en œuvre du forfait jours doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite avec le salarié.

Cette convention précisera, notamment :

- la nature du forfait,
- le nombre de jours travaillés,
- la période de référence,
- la rémunération forfaitaire correspondante,
- le droit pour le salarié à renoncer, avec l'accord de l'employeur, à des jours de repos.

La convention rappellera que cette renonciation doit faire l'objet d'un avenant indiquant le nombre de jours concernés, la majoration prévue, et la période de validité de l'avenant. La convention rappellera à ce titre que l'avenant n'est valable que pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite

- que le salarié en application de l'article L. 3121-62 du code du travail, n'est pas soumis pas soumis à la durée légale, ou conventionnelle, hebdomadaire, du temps de travail, à la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-18 ; aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20, et L. 3121-22.
- que le salarié a droit aux respects des temps de repos quotidien et hebdomadaires.

6.2.9- Exemple de modalité de calcul du nombre de jours travaillés dus en cas d'absence

Période de référence : année 2017

- Soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence : 365 jours
- Soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence : 104 jours
- Soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté) 25 jours (aucun jour conventionnel dans l'exemple)
- Soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence : 9 jours (2 tombant soit le dimanche soit le samedi)
- Soit F le nombre de jours du forfait jours sur la période de référence : 218 jours, y compris la journée de solidarité.

Il convient de déterminer dans un premier temps le nombre de semaines travaillées (Y) qui est déterminée comme suit :

$$N (365) - RH (104) - CP (25) - JF (9) = P (227) \text{ (le nombre de jours potentiellement travaillés)}$$

$$P (227) / 5 \text{ jours par semaine} = Y 45,4 \text{ semaines travaillées sur 2017.}$$

Le nombre de jours non travaillés (JNT) au titre du forfait jours est déterminé par la différence entre le nombre de jours potentiellement travaillés et le nombre de jours du forfait jours : $P (227) - F (218) = 9$ jours sur 2017.

Le nombre de jours travaillés en moyenne par semaine correspond à F divisé par Y : $218/45,4 = 4,80$ jours travaillés

par semaine et le nombre de jours de repos par semaine est de 0,20 (5 jours - 4,80 jours travaillés). Ce chiffre de 0,20 peut également être déterminé par la division du nombre de JNT sur la période de référence par le nombre de semaines travaillées sur cette même période : $9 / 45,4 = 0,198$ arrondi à 0,20.

Ainsi, une semaine d'absence non assimilée à du temps de travail effectif entraîne une diminution du nombre de jours travaillés dû par le salarié de 4,80 jours et entraîne une diminution du nombre de jours non travaillés auquel le salarié a droit de 0,20 jour.

En matière de rémunération, la valeur d'une journée de travail est déterminée comme suit :

— Nombre de jours au titre du forfait jours (diminué le cas échéant des jours conventionnels de congés ex congés d'ancienneté) N = 218

+ nombre de jours de congés payés = 25

+ jours fériés (ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire) = 9

+ nombre de jours non travaillés (JNT, cf. ci-dessus) = 9

Total 261 jours

— Rémunération annuelle brute / par 261 = valeur d'une journée de travail

7. Aménagement du temps de travail

Mod. par Accord 26 nov. 2020, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT.

7.1) Champ d'application

Les entreprises concernées l'aménagement du temps de travail sur l'année civile sont celles relevant du champ d'application de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs ; ce champ d'application professionnel est fixé à l'article 1.1 de ce texte.

Cette annexe s'applique aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée, déterminée, intermittent, temporaire et mis à disposition. Sont toutefois exclus : les cadres dirigeants et les salariés au forfait en heures ou en jours.

7.2) Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail

L'horaire hebdomadaire collectif de travail pourra être réparti entre les jours de la semaine, selon un mode uniforme ou de façon inégale y compris sur une période inférieure ou égale à 6 jours.

La semaine civile débute le lundi 0 heure et se termine le dimanche 24 heures.

7.3) Aménagement du temps de travail sur l'année civile

L'aménagement du temps de travail sur l'année civile est lié économiquement et techniquement à l'activité des entreprises, établissements ou services entrant dans le champ d'application de la présente annexe.

Les partenaires sociaux conviennent que, par principe, le temps de travail des salariés doit être adapté aux fluctuations de l'activité, que ce soit pour les salariés des entreprises concernées par la présente annexe, ou pour ceux liés à celles-ci par un contrat de travail à durée déterminée, ou par un contrat de travail temporaire, ou mis à disposition.

7.3.1- Définition et conditions de mise en œuvre

Les présentes dispositions ont pour objet de permettre une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, mais pour autant que la durée annuelle de travail n'excède 1 607 heures au cours de l'année civile.

Les dispositions ci-dessous constituent un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine civile pouvant être appliqué au sein des entreprises ou établissements en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après consultation du comité social et économique s'il existe.

En l'absence de comité social et économique, les établissements pourront recourir à ce mode d'aménagement du temps de travail après information préalable des salariés concernés.

7.3.2- Période de référence servant au décompte du temps de travail

La période de référence servant au décompte du temps de travail est l'année civile.

7.3.3- Calendrier

La variation de la durée du travail sur l'année civile est établie selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une communication préalable de 15 jours calendaires au moins avant le début de la période de référence, sauf circonstances exceptionnelles, aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation du

comité social et économique s'il existe.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel élues ou désignées, les entreprises ou établissements informeront, par voie d'affichage, les salariés concernés.

Cette programmation peut être modifiée suivant la même procédure.

Si tel est le cas, les salariés en sont avisés en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, délai pouvant être réduit à 3 jours ouvrés ou moins en cas d'urgence notamment lié à la matière travaillée, son arrivage, son expédition et aux délais de traitement mécanique et biologique de cette matière. Au cas où le délai de prévenance ne pourrait être respecté, uniquement en cas d'urgence, les entreprises paieront aux salariés mobilisés dans ce cadre, une prime forfaitaire de disponibilité fixée à 12,20 €. Le montant de celle-ci sera révisable dans le cadre des négociations salariales obligatoires.

7.3.4- Modalités de mise en œuvre

La variation de la durée du travail sur l'année civile répondant à des impératifs de production et d'aléas de charge de travail peut être organisée selon les modalités suivantes :

Principe :

Les semaines de travail peuvent avoir une amplitude de 24 à 46 heures. Il est entendu que le présent dispositif d'aménagement du temps de travail ne peut porter la durée du travail à plus de 46 heures sur une période de 12 semaines.

Exceptions :

Toutefois, par exception, en cas de période de très faible activité, certaines semaines pourront comporter un horaire inférieur à 24 heures pouvant même aboutir à "zéro".

Le nombre de semaines à "zéro" ne peut excéder 4 dans l'année civile.

Exceptionnellement, l'amplitude maximum de la variation de la durée du travail pourra être portée à 48 heures au plus 4 semaines dans l'année.

Lorsque, dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année civile, des variations d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur. En effet, le décompte des heures supplémentaires sera réalisé à la fin de chaque année civile. Les heures de travail effectif dépassant 1 607 heures seront considérées comme des heures supplémentaires si elles ont été demandées par l'employeur. Elles seront majorées et/ou récupérées comme telles.

7.3.5- Absences, embauches et départs en cours de période

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues sur la rémunération lissée déterminée ci-dessous, proportionnellement au nombre réel d'heures d'absences constatées au cours du mois considéré par rapport au nombre réel d'heures du même mois.

La formule de calcul est la suivante :

(Durée de l'absence en heures/durée de travail mensuelle planifiée le mois de l'absence)*151,67 = nombre d'heures d'absence à déduire.

Nombre d'heures d'absence à déduire*(salaire mensuel brut de base lissé/151,67) = montant brut de la retenue sur salaire.

Exemples :

Cas d'un salarié niveau III avec un salaire de base lissé de 1 554,62 € bruts (minimum conventionnel au jour des présentes) pour 151,67 heures de travail effectif en moyenne par mois, 1607 heures par an.

Cas n° 1 :

Il est absent 7 heures un mois où les semaines sont de 42 heures de travail, soit 182 heures mensuelles.

$(7/182)*151,67 = 5,83$ heures

$5,83*(1 554,62/151,67) = 59,76$.

La retenue à opérer sur le salaire sera de 59,76 € bruts.

Cas n° 2 :

Le même salarié est absent 7 heures un mois où les semaines sont de 28 heures de travail, soit 121 heures mensuelles.

$(7/121)*151,67 = 8,77$ heures

$8,77*(1 554,62/151,67) = 89,89$.

La retenue à opérer sur le salaire sera de 89,89 € bruts.

En cas d'embauche ou de départ d'un salarié au cours de l'année civile, la rémunération brute du mois de l'embauche ou du départ sera calculée au prorata temporis.

Lorsqu'un salarié, du fait de son arrivée ou de son départ en cours d'année, n'aura pas accompli la totalité de celle-ci, une régularisation de sa rémunération sera réalisée soit à son départ, soit à la fin de l'année civile, dans les conditions ci-après :

- Lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée minimale de travail effectif correspondant à sa rémunération mensuelle, une régularisation sera opérée entre les sommes versées et les sommes réellement dues, soit avec la dernière paye, en cas de départ, soit sur la paye du mois de janvier suivant l'année civile de l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, cette régularisation ne sera pas opérée ;
- Lorsqu'un salarié aura accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il sera alloué au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle rémunérée dans le cadre du salaire lissé, ou attribué un repos compensateur de remplacement selon les conditions et modalités définies à l'article 3 de la présente annexe III.

Par exemple :

Un salarié employé en CDD en période forte 2 semaines × 48 heures = 96 heures puis 2 semaines faibles × 30 heures = 60 heures.

Ses droits seront les suivants :

$(2 \times 48) + (2 \times 30) = 156$ heures/4 semaines = 39 heures ;

soit 35 heures au taux normal × 4 semaines + 4 heures × 4 semaines en bonification et/ou majorations pour heures supplémentaires.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée telle que détaillée à l'article 7.3.7 ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

7.3.6- Décompte et paiement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions du présent article, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures au cours d'une année civile si elles ont été demandées ou autorisées par l'employeur.

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées par la loi et les décrets pris pour son application.

Le décompte des heures réellement effectuées par le salarié est établi en fin d'année civile.

7.3.7- Lissage de la rémunération

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de la variation de la durée du travail, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie de façon lissée sur la base mensuelle de la durée collective hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise, soit sur une base de 151,67 heures mensuelles.

7.3.8- Garanties collectives

Indépendamment des dispositions relatives à l'intervention des représentants du personnel pour la mise en œuvre du calendrier de l'aménagement du temps de travail sur l'année civile de l'horaire de travail, l'entreprise devra, lors d'une réunion annuelle spécifique du comité social et économique s'il existe, faire le bilan de l'application du dispositif d'aménagement du temps de travail.

Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise s'ils existent.

7.3.9- Travail à temps partiel aménagé sur l'année civile

Le dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année civile est également applicable aux salariés à temps partiel, sous réserve des dérogations exposées dans les points ci-dessous.

Il est rappelé en préambule que la variation de la durée du travail pour les salariés à temps partiel ne pourra pas les conduire à atteindre 35 heures de travail hebdomadaire sur une ou plusieurs semaines données (heures complémentaires comprises).

7.3.9.1- Durée du travail annuelle et moyenne hebdomadaire

La durée du travail annuelle des salariés à temps partiel sera calculée par proratisation du plafond de 1 607 heures pris comme base de temps complet.

Par exemple : la durée annuelle d'un travailleur à temps partiel à 80 % d'un temps plein sera fixée à 1 286 heures.

Dans le cas où le calcul de la durée de travail moyenne hebdomadaire serait nécessaire (absence, entrée et sortie en cours de période de référence), celle-ci sera calculée par proratisation du plafond de 35 heures hebdomadaire.

Par exemple : la durée moyenne hebdomadaire d'un travailleur à temps partiel à 80 % d'un temps plein sera fixée

à 28 heures.

7.3.9.2- Plancher de la durée du travail

La durée du travail d'un salarié à temps partiel ne pourra être fixée en deçà de 1 140 heures de travail annuel sauf dérogations légalement prévues et sollicitées par écrit par le salarié concerné.

7.3.9.3- Modalités de modification et de communication de la répartition de la durée et des horaires de travail

La répartition de la durée et des horaires de travail sur l'année civile sera communiquées par écrit (lettre remise en mains propres contre décharge, courriel avec accusé de lecture ou lettre recommandée avec accusé de réception) par l'employeur au salarié concerné au moins 15 jours avant le début de l'année civile concernée, ou à la date de l'embauche si elle a lieu en cours de période, ou de la signature de l'avenant de passage à temps partiel si ce passage s'effectue en cours d'année civile.

Cette répartition peut être modifiée par l'employeur à tout moment dans les mêmes formes (information écrite du salarié), sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum de 7 jours ouvrés.

En tout état de cause, l'employeur devra mettre le salarié à temps partiel en mesure de prévoir ses périodes de travail et de repos, afin de ne pas porter une atteinte excessive et disproportionnée à sa vie personnelle, familiale et sociale, ou encore l'exercice d'une autre activité professionnelle.

En cas de difficulté sur l'application du paragraphe précédent, l'employeur et le salarié concernés devront tenter de trouver une solution amiable, si besoin en faisant appel à un représentant du personnel et/ou syndical.

7.3.9.4- Heures complémentaires

Les éventuelles heures complémentaires seront calculées à la fin de l'année civile ou à la date de départ du salarié de l'entreprise. Elles seront rémunérées et majorées conformément aux dispositions légales ou réglementaires applicables.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées dans l'année ne peut être supérieur au tiers de la durée annuelle du travail.

7.3.9.5- Contrat de travail du salarié à temps partiel

Les salariés à temps partiel entrant dans le cadre de ce dispositif devront conclure un avenir à leur contrat de travail. Outre les mentions légalement exigées, cet avenir devra mentionner : la qualification du salarié ; les éléments de sa rémunération ; la durée annuelle de travail sur l'année civile.

Annexe IV - Congés Payés

Le rappel synthétique des dispositions en vigueur en ce qui concerne les congés payés n'a d'autre objet que d'apporter aux lecteurs les quelques principes de base. Il convient donc de se référer au Code du Travail pour connaître le détail des dispositions en cause. Cette annexe n'a pas de valeur normative et ne peut avoir pour effet de mettre en cause les usages plus favorables en vigueur dans les entreprises.

1. La durée

La durée de congé est déterminée à raison de «deux jours et demi» ouvrables par mois de travail effectif exécuté par un salarié chez un même employeur.

Ainsi pour une année de travail le salarié a droit à trente jours ouvrables de congé, soit cinq semaines, une semaine comptant six jours ouvrables.

La période de référence pour le calcul de la durée des congés est fixée du 1^{er} juin de chaque année au 31 mai de l'année suivante. Dans le cas du nouvel embauché, la période court de la date d'embauché au 31 mai ; en cas de rupture du contrat, du 1^{er} juin à la date d'expiration du préavis.

Le mois de travail requis pour donner droit au congé se calcule de date à date et non en mois civil. Une fraction de jour de congé est arrondie au nombre supérieur.

2. Le fractionnement

Le congé principal continu ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. La cinquième semaine doit donc être prise distinctement du congé principal.

Le fractionnement du congé principal de vingt-quatre jours ouvrables au plus, requiert l'accord du salarié et de l'employeur.

Cependant, la loi précise qu'un congé continu de douze jours ouvrables doit être attribué au salarié entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

3. Les congés supplémentaires

Dans le cas où le salarié accepte de fractionner son congé principal, il a droit à des congés supplémentaires, s'il réserve des jours de congés hors de la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre :

-
- 2 jours de congés supplémentaires lui sont attribués s'il réserve au moins 6 jours de congés hors de cette période ;
 - 1 jour de congé, s'il réserve 3, 4 ou 5 jours hors de cette période.

Quelle que soit la période où le salarié utilise sa cinquième semaine, cette dernière ne donne droit à aucun congé supplémentaire.

4. L'indemnisation des congés payés

Le montant de l'indemnité pour congés payés est calculé de la façon suivante :

- soit le dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié pendant la période de référence (incluant les indemnités pour congés payés, les congés assimilés à du travail, les avantages en nature, les indemnités de repos compensateur, etc.) ;
- soit la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

C'est la solution la plus avantageuse pour le salarié qui doit être retenue.

SALAIRS

Accords conclus sous l'empire de l'ancienne CCN du 15 mai 1990

Mareyeurs-expéditeurs

Avenant n° 18 du 7 juillet 2006

[Étendu par arr. 23 oct. 2006, JO 3 nov.]

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} juillet 2006

Grille salariale base 151,64 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire 151,67 h/mois
I	8,29	1 257,34
II	8,32	1 261,90
III	8,37	1 269,48
IV	8,54	1 295,26
V	8,89	1 348,35
VI	9,85	1 493,95
VII	12,24	1 856,44
VIII	16,24	2 463,12

Article 2

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Les fileteurs aux pièces ne sont pas concernés par cet accord.

Article 4

Cet accord ne s'applique pas aux Saleurs-Saurisseurs.

Avenant n° 19 du 25 septembre 2007

[Étendu par arr. 5 mars 2008, JO 12 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2007]

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} juillet 2007

Grille salariale base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire 151,67 h/mois
I	8,46 €	1 283,13 €
II	8,49 €	1 287,68 €
III	8,54 €	1 295,26 €
IV	8,71 €	1 321,05 €
V	9,06 €	1 374,13 €

Niveau	Salaire horaire	Salaire 151,67 h/mois
VI	10,02 €	1 519,73 €
VII	12,41 €	1 882,22 €
VIII	16,41 €	2 488,90 €

Article 2

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Les fileteurs aux pièces ne sont pas concernés par cet accord.

Article 4

Cet accord ne s'applique pas aux Saleurs-Saurisseurs.

Avenant n° 22 du 15 mai 2008

[Étendu par arr. 18 août 2008, JO 26 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2008]

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} mai 2008

Grille salariale base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire 151,67 h/mois
I	8,66 €	1 313,46 €
II	8,69 €	1 318,01 €
III	8,74 €	1 325,60 €
IV	8,88 €	1 346,83 €
V	9,24 €	1 401,43 €
VI	10,18 €	1 544,00 €
VII	12,57 €	1 906,49 €
VIII	16,57 €	2 513,17 €

Article 2

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Les fileteurs aux pièces ne sont pas concernés par cet accord.

Article 4

Cet accord ne s'applique pas aux Saleurs-Saurisseurs.

Avenant n° 24 du 9 juillet 2008

[Étendu par arr. 22 oct. 2008, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} juillet 2008]

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} juillet 2008

Grille salariale base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel 151,67 h/mois
I	8,74 €	1 325,60 €
II	8,77 €	1 330,15 €
III	8,82 €	1 337,73 €
IV	8,94 €	1 355,93 €
V	9,31 €	1 412,05 €
VI	10,25 €	1 554,62 €
VII	12,65 €	1 918,63 €
VIII	16,65 €	2 525,31 €

Article 2

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Les fileteurs aux pièces ne sont pas concernés par cet accord.

Article 4

Cet accord ne s'applique pas aux Saleurs-Saurisseurs.

Avenant n° 29 du 26 juin 2009

[Étendu par arr. 27 oct. 2009, JO 3 nov. applicable au 1^{er} juill. 2009]

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} juillet 2009.

Grille salariale base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire en Euro	Salaire mensuel en Euro 151,67 h/mois
I	8,85	1 342,28
II	8,88	1 346,83
III	8,93	1 354,41
IV	9,06	1 374,13
V	9,43	1 430,25
VI	10,36	1 571,30
VII	12,76	1 935,31
VIII	16,76	2 541,99

Article 2

Le secrétariat de l'Union du Mareyage Français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Article 3

Les fileteurs aux pièces ne sont pas concernés par cet accord.

Article 4

Cet accord ne s'applique pas aux Saleurs-Saurisseurs.

Salaires communs aux Mareyeurs-expéditeurs et aux Saleurs-saurisseurs de poissons Avenant n° 32 du 31 janvier 2011

[Étendu par arr. 25 mai 2011, JO 7 juin]

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} Février 2011.

Grille salariale en Euro base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	9,03 €	1 369,58 €
II	9,06 €	1 374,13 €
III	9,10 €	1 380,20 €
IV	9,28 €	1 407,50 €
V	9,63 €	1 460,58 €
VI	10,55 €	1 600,12 €
VII	13,15 €	1 994,46 €
VIII	17,40 €	2 639,06 €

Article 2

Le secrétariat de l'Union du Mareyage Français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Avenant n° 34 du 24 janvier 2012

[Étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 12 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

CSFV CFTC.

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} Février 2012.

Grille salariale en Euro base 151,67 h /mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	9,25 €	1 402,95 €
II	9,29 €	1 409,01 €
III	9,33 €	1 415,08 €
IV	9,50 €	1 440,87 €
V	9,85 €	1 493,95 €
VI	10,90 €	1 653,20 €
VII	13,85 €	2 100,63 €
VIII	18,30 €	2 775,56 €

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Le secrétariat de l'Union du Mareyage Français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Avenant n° 36 du 18 septembre 2012

[Étendu par arr. 26 déc. 2012, JO 29 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union du Mareyage français (UMF) ;

Syndicat national des saleurs-saurisseurs de poissons (SNSSP).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} octobre 2012.

Grille salariale en Euro base 151,67 h /mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	9,42 €	1428,73 €
II	9,46 €	1434,80 €
III	9,50 €	1440,87 €
IV	9,67 €	1466,65 €
V	10,03 €	1521,25 €
VI	11,10 €	1683,54 €

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
VII	14,10 €	2138,55 €
VIII	18,60 €	2821,06 €

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Le secrétariat de l'Union du Mareyage Français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Avenant n° 37 du 29 janvier 2013

[Étendu par arr. 7 juin 2013, JO 14 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} février 2013.

Grille salariale en Euro base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	9,45 €	1433,28 €
II	9,49 €	1439,34 €
III	9,53 €	1445,41 €
IV	9,70 €	1471,19 €
V	10,06 €	1525,80 €
VI	11,13 €	1688,09 €
VII	14,13 €	2143,10 €
VIII	18,63 €	2825,61 €

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau 1 doit être classé au niveau II.

Article 3

Le secrétariat de l'Union du Mareyage Français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Avenant n° 38 du 16 janvier 2014

[Étendu par arr. 21 juill. 2014, JO 9 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} février 2014.

Grille salariale en Euro base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	9,55 €	1448,45 €
II	9,59 €	1454,52 €
III	9,63 €	1460,58 €
IV	9,80 €	1486,37 €
V	10,16 €	1540,97 €
VI	11,23 €	1703,25 €
VII	14,23 €	2158,26 €
VIII	18,73 €	2840,78 €

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Le secrétariat de l'Union du Mareyage Français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Avenant n° 41 du 18 février 2016

[Étendu par arr. 4 juill. 2016, JO 12 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT Ports et Docks ;

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC Agroalimentaire ;

CSFV CFTC.

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} mars 2016.

Grille salariale en Euro base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire €	Salaire mensuel €
I	9,70	1471,20
II	9,73	1475,75
III	9,77	1481,82
IV	9,94	1507,60
V	10,30	1562,20
VI	11,40	1729,04
VII	14,45	2191,63
VIII	19,00	2881,73

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Le secrétariat de l'Union du Mareyage Français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Avenant du 18 mai 2017

[Étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FNPD CGT.

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} juin 2017.

Grille salariale en Euro base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire €	Salaire mensuel €
I	9,82	1489,40
II	9,85	1493,95
III	9,89	1500,02
IV	10,06	1525,80
V	10,42	1580,40
VI	11,54	1750,27

Niveau	Salaire horaire €	Salaire mensuel €
VII	14,62	2217,42
VIII	19,23	2916,61

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Le secrétariat de l'Union du Mareyage Français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Avenant du 14 février 2018

[Étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT Ports et Docks ;

CFDT - Fédération des services

Mod. par Avenant n° 1, 25 sept. 2018, étendu par arr. 8 févr. 2019, JO 14 févr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMP ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} mars 2018

Grille salariale en Euro base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire €	Salaire mensuel €
I	9,93	1 506,10
II	9,95	1 509,12
III	10,05	1 524,28
IV	10,15	1 539,45
V	10,51	1 594,05
VI	11,64	1 765,44
VII	14,75	2 237,13
VIII	19,40	2 942,40

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Comme défini à l'annexe II de la Convention Collective Nationale des Mareyeurs-expéditeurs du 18 mai 2017, l'ensemble des partenaires sociaux s'engagent à renégocier la valeur des salaires minima dans le courant du deuxième semestre 2018.

Article 3.1

Mod. par Avenant n° 1, 25 sept. 2018, étendu par arr. 8 févr. 2019, JO 14 févr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMP ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNPD CGT.

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015.

Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4

Le secrétariat de l'Union du Mareyage Français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Saleurs-saurisseurs de poissons

Salaires au 1^{er} juillet 2003

Avenant n° 15 bis du 11 juillet 2003

[Étendu par arrêté du 8 octobre 2003, JO 21 octobre 2003]

Article 1

La valeur des salaires minima applicables aux entreprises appliquant un horaire au plus égal à 35 heures par semaine est réévaluée et s'établit comme suit à compter du 1^{er} juillet 2003 :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures	% d'aug./ancienne grille
100	7,56 €	1 146,63 €	3,18 %
105	7,59 €	1 151,18 €	3,21 %
110	7,60 €	1 152,69 €	3,20 %
115	7,66 €	1 161,79 €	6,16 %
120	7,80 €	1 183,03 €	3,06 %
140	8,25 €	1 251,28 €	2,91 %
175	9,17 €	1 390,81 €	2,57 %

Article 2

Cette grille s'applique aux saleurs-saurisseurs de poissons et ne s'applique pas aux mareyeurs-expéditeurs.

Article 3

Les parties décident de demander l'extension du présent avenant.

Salaires au 1^{er} mai 2008
Avenant n° 21 du 10 avril 2008

[Étendu par arr. 20 oct. 2008, JO 28 oct.]

Article 1

La valeur des salaires minima pour les saleurs-saurisseurs est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} mai 2008

Grille salariale - base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire 151,67 h/mois
I	8,46	1 283,13
II	8,49	1 287,68
III	8,54	1 295,26
IV	8,71	1 321,05
V	9,06	1 374,13
VI	10,02	1 519,73
VII	12,41	1 882,22
VIII	16,41	2 488,90

Article 2

Les partenaires sociaux décident de demander l'extension du présent avenant.

Article 3

Cette grille ne s'applique pas aux mareyeurs-expéditeurs.

Avenant n° 22 bis du 15 mai 2008

[Étendu par arr. 20 oct. 2008, JO 28 oct.]

Article 1

La valeur des salaires minima pour les saleurs-saurisseurs est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} mai 2008 :

Grille salariale - base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire 151,67 h/mois
I	8,63 €	1 308,91 €
II	8,66 €	1 313,46 €
III	8,70 €	1 319,53 €
IV	8,88 €	1 346,83 €
V	9,24 €	1 401,43 €
VI	10,18 €	1 544,00 €
VII	12,57 €	1 906,49 €
VIII	16,57 €	2 513,17 €

Article 2

Les partenaires sociaux décident de demander l'extension du présent avenant.

Article 3

Cette grille ne s'applique pas aux mareyeurs-expéditeurs.

Salaires au 1^{er} juillet 2008 Avenant n° 24 bis du 9 juillet 2008

[Étendu par arr. 22 oct. 2008, JO 29 oct.]

Article 1

La valeur des salaires minima pour les saleurs-saurisseurs est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} juillet 2008 :

Grille salariale - base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire 151,67 h/mois
I	8,71 €	1 321,05 €
II	8,74 €	1 325,60 €
III	8,77 €	1 330,15 €
IV	8,94 €	1 355,93 €
V	9,31 €	1 412,05 €
VI	10,25 €	1 554,62 €
VII	12,65 €	1 918,63 €
VIII	16,65 €	2 525,31 €

Article 2

Les partenaires sociaux décident de demander l'extension du présent avenant.

Article 3

Cette grille ne s'applique pas aux mareyeurs-expéditeurs.

Salaire au 1^{er} juillet 2009 Avenant n° 29 bis du 26 juin 2009

[Étendu par arr. 27 oct. 2009, JO 3 nov.]

Article 1

La valeur des salaires minima pour les saleurs-saurisseurs est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} juillet 2009 :

Grille salariale - base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire 151,67 h/mois
I	8,83 €	1 339,25 €
II	8,85 €	1 342,28 €
III	8,88 €	1 346,83 €
IV	9,06 €	1 374,13 €

Niveau	Salaire horaire	Salaire 151,67 h/mois
V	9,43 €	1 430,25 €
VI	10,36 €	1 571,30 €
VII	12,76 €	1 935,31 €
VIII	16,76 €	2 541,99 €

Article 2

Les partenaires sociaux décident de demander l'extension du présent avenant.

Article 3

Cette grille ne s'applique pas aux mareyeurs-expéditeurs.

Accords conclus sous l'empire de la CCN révisée par Avenant n° 44 du 18 mai 2017

Avenant du 18 mai 2017

[Étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FNPD CGT.

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} juin 2017.

Grille salariale en Euro base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	9,82	1 489,40
II	9,85	1 493,95
III	9,89	1 500,02
IV	10,06	1 525,80
V	10,42	1 580,40
VI	11,54	1 750,27
VII	14,62	2 217,42
VIII	19,23	2 916,61

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II

Article 3

Le secrétariat de l'Union du Mareyage Français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Avenant du 14 février 2018

[Étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT Ports et Docks ;

CFDT - Fédération des services.

Mod. par Avenant n° 1, 25 sept. 2018, étendu par arr. 8 févr. 2019, JO 14 févr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} mars 2018

Grille salariale en Euro base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire €	Salaire mensuel €
I	9,93	1 506,10
II	9,95	1 509,12
III	10,05	1 524,28
IV	10,15	1 539,45
V	10,51	1 594,05
VI	11,64	1 765,44
VII	14,75	2 237,13
VIII	19,40	2 942,40

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Comme défini à l'annexe II de la Convention Collective Nationale des Mareyeurs-expéditeurs du 18 mai 2017, l'ensemble des partenaires sociaux s'engagent à renégocier la valeur des salaires minima dans le courant du deuxième semestre 2018.

Article 3.1

Mod. par Avenant n° 1, 25 sept. 2018, étendu par arr. 8 févr. 2019, JO 14 févr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNPD CGT.

La branche du mireyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4

Le secrétariat de l'Union du Mireyage Français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Avenant du 24 janvier 2019

[Étendu par arr. 12 août 2019, JO 17 août, applicable à compter du 1^{er} mars 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} mars 2019.

Grille salariale en Euro base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	10,05	1524,28
II	10,13	1536,42
III	10,25	1554,62
IV	10,33	1566,75
V	10,70	1622,87
VI	11,85	1797,29
VII	15,02	2278,08
VIII	19,75	2995,48

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mireyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 %

d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4 **Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision**

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} mars 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du Conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5 **Demande d'extension**

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Avenant du 1^{er} octobre 2020

[Étendu par arr. 8 févr. 2021, JO 17 févr., applicable à compter du 1^{er} oct. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT.

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} octobre 2020.

Grille salariale en Euro base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	10,27	1557,92
II	10,27	1557,92
III	10,37	1573,27
IV	10,45	1585,55
V	10,83	1642,34
VI	11,99	1818,86
VII	15,20	2305,42
VIII	19,99	3031,43

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4

Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} octobre 2020.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du Conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5

Demande d'extension

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Avenant du 14 décembre 2020

[Étendu par arr. 19 mai 2021, JO 2 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} janvier 2021.

Grille salariale en Euro base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	10,35	1569,78
II	10,40	1577,37
III	10,51	1594,05
IV	10,58	1604,67
V	10,95	1660,79
VI	12,12	1838,24
VII	15,36	2329,65
VIII	20,19	3062,22

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4

Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du Conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5

Demande d'extension

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Avenant du 15 décembre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT Ports et docks ;

FGTA FO.

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Grille salariale en Euro base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	10,60	1607,70
II	10,69	1621,35
III	10,79	1636,52
IV	10,87	1648,65
V	11,19	1697,19
VI	12,36	1874,64
VII	15,64	2372,12
VIII	20,55	3116,82

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4

Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du Conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5

Demande d'extension

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Avenant du 17 juin 2022

[Étendu par arr. 18 oct. 2022, JO 4 nov. , applicable à compter du 1^{er} juill. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNPD CGT.

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} juillet 2022.

Grille salariale en Euro base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	10,90	1653,20
II	11,00	1668,37
III	11,12	1686,57
IV	11,20	1698,70
V	11,55	1751,79
VI	12,58	1908,01
VII	15,92	2414,59
VIII	20,92	3172,94

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4

Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procèdera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du Conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5

Demande d'extension

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Avenant du 26 octobre 2022

[Étendu par arr. 17 fevr. 2023, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} nov. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FGTA FO ;

FNPD CGT.

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} novembre 2022.

Grille salariale en Euro base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	11,15	1 691,12
II	11,25	1 706,29
III	11,37	1 724,49
IV	11,45	1 736,62
V	11,80	1 789,71
VI	12,83	1 945,93
VII	16,17	2 452,50
VIII	21,17	3 210,85

:Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4

Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} novembre 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du Conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5

Demande d'extension

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Avenant du 10 mai 2023

[Étendu par arr. 4 sept. 2023, JO 4 oct., applicable à compter du 1^{er} mai 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO.

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} mai 2023

Grille salariale en Euro base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	11,55	1751,79
II	11,66	1768,47
III	11,83	1794,26
IV	11,92	1807,91
V	12,23	1854,92
VI	13,22	2005,08
VII	16,64	2523,79
VIII	21,78	3303,37

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4

Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} mai 2023.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procèdera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du Conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5

Demande d'extension

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Avenant du 29 novembre 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} déc. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FGTA FO.

Article 1

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} décembre 2024.

Grille salariale en Euro base 151,67 h/mois

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	11,91	1806,39
II	12,01	1821,56
III	12,19	1848,86
IV	12,27	1860,99
V	12,57	1906,49
VI	13,58	2059,68
VII	17,09	2592,04
VIII	22,37	3392,86

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mariage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4

Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} décembre 2024. Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procèdera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du Conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5

Demande d'extension

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Interprétation à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective

Avenant du 27 septembre 2018

[Étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMP ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Préambule

L'avenant n° 44 du 18 mai 2017 «portant réécriture de la convention collective» a pour objet la réécriture complète de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 ainsi que de ses annexes I à IV. Cette réécriture s'imposait en raison des nombreuses évolutions législatives intervenues depuis le début des années 2000. Par ailleurs, elle avait également pour but de rendre plus lisible et accessible les stipulations conventionnelles aussi bien pour les salariés que pour les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention.

Cependant, après la signature de la convention réécrite et de ses annexes I à IV, des interrogations ont été émises concernant la portée de cette réécriture et plus particulièrement sur l'impact de cette révision sur les autres accords collectifs négociés au niveau de la branche, montrant que l'objectif de clarté poursuivi par les partenaires sociaux pouvait encore être amélioré.

En conséquence, afin de mettre fin à ces questionnements, les parties au présent avenant interprétatif à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 sont convenues des stipulations suivantes qui ont pour objet de faire connaître quelle était leur commune intention lors de la signature dudit avenant.

Les parties précisent ce qui suit

Article 1er Sur l'objet de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017

Comme indiqué dans le préambule de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017, les parties rappellent que l'objet de cet avenant de révision était la réécriture de la convention collective, à savoir le texte de base du 15 mai 1990, et de ses annexes, soit exclusivement les textes suivants :

- La convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990.
- L'annexe I à cette convention relative à la classification des emplois ;
- L'annexe II à cette convention relative au salaire et aux accessoires du salaire ;
- L'annexe III à cette convention relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail ;
- L'annexe IV à cette convention relative aux congés payés.

Dans le cadre de cette réécriture, certains articles n'ont pas été modifiés. Il en est ainsi en particulier de l'article 1.2 «Durée de la convention» de la convention collective du 15 mai 1990 repris à l'identique à l'article 1.2 de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017. La commune intention des parties ne visait qu'à reprendre cette rédaction et non à retarder l'entrée en vigueur de l'avenant n° 44 à son extension ; l'entrée en vigueur de cet avenant étant sa date de signature selon la commune intention des parties.

Article 2

Sur les conséquences de la révision du texte conventionnel de base et de ses annexes opérée par l'avenant n° 44 du 18 mai 2017

Afin de faciliter la lecture des textes conventionnels par les salariés et les entreprises, les parties entendent expliciter leur commune intention. C'est pourquoi ils ont regroupé par thème en Annexe 1 les différents accords et avenants en vigueur et antérieurs à l'Avenant n° 44 du 18 mai 2017.

Article 3

Justifications de l'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de sa nature interprétative, il n'y a aucune raison pour que ce texte comporte des dispositions spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Dépôt de l'avenant interprétatif

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent avenant interprétatif auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du Conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties précisent que le présent avenant compte tenu de sa nature interprétative a un effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 44, soit à la signature de ce dernier.

Article 5

Demande d'extension

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant interprétatif auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Annexe I à l'Avenant interprétatif du 27 septembre 2018

Thèmes	Accords	Avenants
Texte de base et ses Annexes	Convention collective nationale des maîtres-reveurs-expéditeurs du 15 mai 1990	<ul style="list-style-type: none">- Avenant du 7 février 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi- Avenant du 31 décembre 2003 relatif au travail de nuit- Avenant n° 33 du 28 juin 2011 relatif à la création d'une commission paritaire- Avenant n° 39 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VI de la convention- Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective
	Focus sur le Chapitre VII (Prévoyance) (dans sa rédaction issue de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017, ce chapitre renvoie désormais à l'avenant n° 42 du 10 juin 2016)	<ul style="list-style-type: none">- Avenant du 31 décembre 2002 portant modification de la convention collective en ses article 7.1 et suivants- Avenant du 16 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance- Avenant du 26 novembre 2004 relatif au régime de prévoyance- Avenant du 19 décembre 2006 portant modification au chapitre VII de la convention collective (régime de prévoyance)- Avenant n° 20 du 24 janvier 2008 relatif à la prévoyance- Avenant n° 26 du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance- Avenant n° 30 du 18 décembre 2009 portant sur les organismes assureurs du régime de prévoyance- Avenant n° 31 du 18 décembre 2009 relatif à l'aménagement des garanties du régime de prévoyance- Avenant n° 40 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VII de la convention- Avenant n° 42 du 10 juin 2016 portant modification du chapitre VII «Prévoyance»- Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective
	Focus sur le Chapitre VIII (Apprentissage et formation professionnelle) (dans sa rédaction issue de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017, ce chapitre renvoie désormais à l'accord du 21 septembre 2016)	<ul style="list-style-type: none">- Avenant du 29 octobre 1999 relatif à la formation professionnelle continue- Avenant du 16 janvier 2004 relatif à la formation professionnelle (CQP employé polyvalent des produits de la mer)- Avenant n° 35 du 13 juin 2012 à l'accord du 26 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle- Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective
	Annexe I	<ul style="list-style-type: none">- Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective
	Annexe II	<ul style="list-style-type: none">- Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective
	Annexe III	<ul style="list-style-type: none">- Avenant n° 23 du 15 mai 2008 à l'annexe III relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail- Avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires- Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective
Formation professionnelle (textes complémentaires)	Accord national du 18 novembre 1996 relatif à la formation professionnelle continue	
	Accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle	

Thèmes	Accords	Avenants
Dispositions issues de la loi du 4 mai 2004 n° 2004-391 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (textes complémentaires)	Accord du 18 mars 2005 portant diverses modifications	
Aménagement et réduction du temps de travail (textes complémentaires)	Accord du 12 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	- Avenir n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires
	Accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée	- Avenir à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, modification de l'article 2.2.1 «Heures supplémentaires. - Contingent» Avenir du 25 novembre 2005 - Avenir à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, annexe V, institution d'un compte épargne-temps Avenir du 25 novembre 2005 - Avenir n° 25 du 9 juillet 2008 à l'accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail - Avenir n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (textes complémentaires)	Accord du 19 décembre 2006 portant création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications	- Avenir n° 28 du 26 juin 2009 à l'accord du 19 décembre 2006 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications

Réduction du temps de travail à 35 heures

Saleurs-saurisseurs de poissons Accord du 12 mai 1999

[Étendu par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999]

Préambule

La Loi Aubry du 13 juin 1998 a posé le principe de la réduction de la durée légale à 35 heures

- au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de plus de 20 salariés
- au 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises.

Elle incite ensuite les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés à négocier avant les échéances fixées ci-dessus les modalités de réduction effective du temps de travail adaptées aux situations des branches et des entreprises.

Les partenaires sociaux sont conscients de l'importance de la réforme ainsi intervenue et de ses conséquences qu'elle générera au niveau des entreprises.

Il est rappelé que les entreprises de saison sont, à de rares exceptions, de taille restreinte et la plupart des cas, ont un effectif inférieur à 50 salariés.

Les partenaires sociaux estiment qu'il convient de considérer cette réforme AUBRY comme une opportunité plus qu'une contrainte et en ce sens :

- en octroyant aux salariés un temps de repos supplémentaire
- en permettant de ce fait de créer des emplois
- en recherchant pour l'entreprise à mieux adapter les horaires de travail aux variations ou fluctuations d'activité effectives dans la profession.

Après cet exposé, les partenaires sociaux ont engagé une négociation sur la réduction du temps de travail dans ce cadre afin de rechercher des compromis et construire l'équilibre entre les besoins économiques des entreprises et les souhaits des salariés.

Le nombre important d'entreprises de moins de 50 salariés a conduit les partenaires sociaux à définir également les

conditions et modalités de la réduction anticipée du temps de travail pour les entreprises qui souhaiteraient s'engager en faveur de l'emploi dans le cadre du dispositif d'aide financière versée par l'État.

Le présent accord de branche est d'application directe pour les entreprises ayant un effectif de moins de 50 salariés étant indiqué que les autres entreprises, ayant un effectif de 50 salariés et plus, sont obligées de négocier un accord d'entreprise pour demander le conventionnement par l'État.

Il est rappelé qu'en aucun cas le présent accord de branche d'application directe n'interdit à chaque entreprise de négocier un accord à son niveau afin le cas échéant d'adapter les dispositions et les modalités de la réduction du temps de travail à ses spécificités.

Chapitre 1

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique, sur le plan national, aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements exerçant la profession de Saleurs-Saurisseurs de poissons.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de réunir la commission paritaire nationale de l'emploi au moins une fois par an pendant les deux premières années d'application de l'accord pour échanger les informations qu'ils auront pu recueillir sur les incidences de l'accord sur l'emploi, la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises.

Article 4

Durée - Révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute organisation syndicale représentative sur le plan national au sens de l'article L. 132-2 du Code du travail qui n'est pas partie au présent accord peut adhérer à cet accord selon les dispositions prévues aux articles L. 132-9 et R. 132-1 du Code du travail.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du Code du travail. La commission paritaire se réunira dans un délai de deux mois.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du Code du travail.

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire sont susceptibles de compléter la loi du 13 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions sur celles du présent accord.

Article 5

Dépôt - Extension

Le présent accord est déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Chapitre 2

Dispositions concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail

Article 1

Mise en œuvre

Les dispositions du présent chapitre constituent un dispositif global, incitatif et optionnel dont la mise en œuvre dépend de la décision de chaque chef d'entreprise.

En conséquence, à compter du surlendemain de la date de publication au Bulletin Officiel de son arrêté d'extension,

le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans que le nouvel horaire de référence puisse excéder 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La signature d'une convention entre l'entreprise et l'État conformément aux termes de la loi du 13 juin 1998 (appelée Loi Aubry) rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en œuvre, choisies parmi celles figurant ci-après, sont décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel (Comité d'entreprise, la délégation salariale unique ou à défaut les délégués du personnel et le cas échéant le CHSCT) s'il en existe, et font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 15 jours au moins avant la date d'effet de la réduction du temps de travail.

Les entreprises comprenant un ou plusieurs délégués syndicaux pourront négocier un accord de réduction du temps de travail qui peut aménager les modalités de mise en œuvre figurant ci-après.

Article 2 **Les modalités de la réduction du temps de travail**

Afin de pouvoir couvrir l'ensemble des spécificités des entreprises comprises dans son champ d'application, la réduction du temps de travail peut se concrétiser selon les modalités suivantes, étant indiqué que les entreprises peuvent appliquer l'une et/ou l'autre des modalités selon les différents services ou unités de travail.

Sans que cela soit une obligation pour les entreprises, il est précisé que :

- La modalité 1 peut concerner la ou les catégories de personnel qui ne sont pas soumises à des variations d'activité selon les différentes périodes de l'année.
- La modalité 2 peut concerner la ou les catégories de personnel qui sont soumises étroitement à des variations d'activité selon les différentes périodes de l'année.
- La modalité 3 peut concerner la ou les catégories de personnel qui peuvent ne pas être soumises à un horaire collectif ou (Termes exclus de l'extension par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999) qui ne peuvent être soumises à un horaire fixe et notamment le personnel d'encadrement.

2-1 **Modalité 1**

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif ou inférieur par semaine.

À partir de la 35^{ème} heure, toute heure de travail effectif effectuée sera, à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de 20 salariés et plus, à compter du premier janvier 2002 pour les autres, considérée comme heure supplémentaire.

2-2 **Modalité 2**

L'entreprise applique un système de modulation de type III, en application de l'article L. 212-2-1 du Code du travail, en prévoyant un nombre d'heures de travail effectif sur une période annuelle et sur la base de 35 heures de temps de travail effectif par semaine travaillée ou sur une base inférieure à 35 heures.

La durée du travail se calcule annuellement sur une période de 12 mois calendaires.

Elle se détermine selon les modalités exposées par la circulaire du 21 avril 1994 (cf. annexe 1).

Un calendrier prévisionnel par service, atelier ou unité de travail de l'entreprise est établi chaque année après consultation des représentants du personnel ou à défaut après information des salariés concernés.

Le calendrier d'un service, d'un atelier ou d'une unité de travail peut être modifié en respectant un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.

Les limites de la modulation sont de 26/42 heures par semaine.

Toutefois,

- la limite supérieure peut être portée à 44 heures dans la limite de 8 semaines, consécutives ou non, par période d'annualisation.
- le calendrier peut prévoir le chômage d'une semaine complète, seule hypothèse dans laquelle la limite inférieure n'est pas applicable.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale et dans la limite de 42 heures ou 44 heures dans la limite de 8 semaines par année) dans le cadre de l'aménagement du temps de travail ne sont pas des heures supplémentaires et ne donnent pas lieu :

- à majoration pour heures supplémentaires

-
- à repos compensateur
 - et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées et que la durée moyenne hebdomadaire sur la période d'annualisation n'excède pas 35 heures.
- Les heures effectuées au-delà de la limite de 42 heures (ou 44 heures) sont considérées comme heures supplémentaires. Elles font l'objet au choix du salarié :
- soit du paiement de la seule majoration pour heure supplémentaire, de l'octroi du repos compensateur légal et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.
 - soit d'un repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente aux heures concernées majorée du taux de majoration pour heure supplémentaire. Dans cette hypothèse, ces heures ne donnent pas lieu au repos compensateur légal et (Termes exclus de l'extension par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999) ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Le repos compensateur de remplacement doit être pris dans les deux mois calendaires qui suivent le mois de la réalisation des heures ayant généré le repos compensateur de remplacement. À défaut, elles doivent être rémunérées comme heures supplémentaires.

En tout état de cause, la durée du travail effectif ne peut excéder les durées maximales journalières et hebdomadaires de travail prévues par les articles L. 212-1, 2^{ème} alinéa, et L. 212-7, 2^{ème} et 4^{ème} alinéa du Code du Travail.

Les heures ainsi aménagées, en temps de travail effectif, en plus ou en moins, par rapport à l'horaire de référence applicable au service, l'atelier ou de l'unité de travail concerné sont comptabilisées dans un compte individuel de débits - crédits.

Le compte enregistre les heures effectuées en plus ou en moins dans le cadre de cet aménagement et le cumul des heures de travail effectif effectuées depuis le début de la période d'annualisation.

Ce compte fait l'objet d'une information régulière chaque mois pour chaque salarié.

Il est expressément indiqué que ce compte de débits - crédits, ne comptabilise que les heures ainsi aménagées. En conséquence, ne seront pas comptabilisées en débit, même si elles correspondent à des absences, celles résultant d'un arrêt maladie, maternité, d'un repos compensateur de remplacement, des heures de délégation, de formation... qu'elles donnent lieu ou non à une indemnisation totale ou partielle de l'entreprise.

Ce compte individuel des débits - crédits doit être égal à zéro à la fin de la période annuelle afin que la durée annuelle de travail fixée ci-dessus soit respectée.

Ainsi, dans l'hypothèse où le compte d'un salarié est créiteur sans possibilité de résorber ce crédit au cours de la période d'annualisation, ces heures inscrites à son crédit, ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la réglementation en vigueur à l'exclusion de celles qui ont fait l'objet du paiement de la majoration pour heure supplémentaire en cours de période (heures dépassant les limites maximales hebdomadaires). Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la du mois suivant la fin de période d'annualisation.

Dans l'hypothèse où le compte d'un salarié est débiteur, le compte est remis à zéro dès la nouvelle période d'annualisation sans que cela puisse avoir une incidence sur la rémunération de l'intéressé (sauf cas de démission, licenciement pour faute grave ou lourde ou de recours au dispositif du chômage partiel).

2-3 Modalité 3

L'entreprise applique un système de modulation type III, en application de l'article L. 212-2-1 du Code du travail et l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 étant indiqué que cet article 4 de ladite loi ne doit être considérée comme une modalité de réduction du temps de travail dans le cadre de la modulation type III retenue.

Dans le cadre de cette modalité, l'entreprise maintient son horaire sur 39 heures par semaine (ou un seuil intermédiaire entre 35 et 39) et octroie un nombre de jours supplémentaires de repos appelés JRTT au cours de la période annuelle de référence afin de ramener l'horaire moyen hebdomadaire à 35 heures par semaine travaillée ou sur une base inférieure et selon les modalités de calcul exposées en annexe 1.

La période de référence sera de 12 mois maximum.

La détermination du nombre de JRTT est fonction du nombre de jours de travail effectif au cours de la période d'annualisation et dont le calcul s'effectue selon les modalités exposées à l'annexe 1.

- Pour un maintien de l'horaire à 39 heures par semaine, octroi de JRTT à concurrence de 10,256 % du nombre de jours de travail effectif dans l'année selon la méthode de calcul exposée en annexe 1,
- Pour un maintien de l'horaire à 38 heures par semaine, octroi de JRTT à concurrence de 7,692 % du nombre de jours de travail effectif dans l'année selon la méthode de calcul exposée en annexe 1,
- Pour un horaire intermédiaire à 37 heures par semaine, octroi de JRTT à concurrence de 5,128 % du nombre de jours de travail effectif dans l'année selon la méthode de calcul exposée en annexe 1,

— Pour un horaire intermédiaire à 36 heures par semaine, octroi de JRTT à concurrence de 2,564 % du nombre de jours de travail effectif dans l'année selon la méthode de calcul exposée en annexe 1.

Dans le cadre de cette modalité, le nombre de JRTT est calculé au prorata du temps de présence effective au cours de la période annuelle. Le nombre de JRTT est proratisé en cas de suspension du contrat de travail quel qu'en soit le motif.

Les JRTT sont pris soit par journée entière soit par demi-journée.

Le nombre de JRTT est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.

Les JRTT sont pris dans les conditions fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, les JRTT seront pris comme suit :

— 1/2 au choix de l'employeur

— 1/2 au choix du salarié

— avec un délai de prévenance de sept jours calendaires étant indiqué que l'employeur peut, en cas de circonstances exceptionnelles, reporter les JRTT sollicités par le salarié dans la limite de 15 jours.

Ces jours sont pris dans la période de référence en dehors des périodes de pointe d'activité afin de tenir compte des contraintes de l'entreprise. Ces périodes de pointe d'activité, qui sont limitées à une période de 5 mois calendaires continus ou non par période d'annualisation, est définie par l'employeur au même moment que l'établissement du calendrier prévisionnel de la programmation des horaires.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999) Ces JRTT ne peuvent, sauf accord entre le salarié et son employeur, être accolés aux jours de congés payés. Ils ne sont pas soumis au régime des jours de congés payés annuels.

Le suivi de la prise effective de ces JRTT est effectué par une fiche individuelle de suivi qui comptabilise par semaine par mois, les jours de présence, d'absence et les JRTT des intéressés. Cette fiche est établie par l'employeur et contresignée par l'intéressé.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures ne sont pas considérées comme heures supplémentaires dans la mesure où le salarié bénéficie et prend effectivement le nombre de JRTT auquel il peut prétendre au cours de l'année considérée.

La prise effective de ces JRTT est obligatoire. Ainsi, 4 mois avant l'expiration de la période d'annualisation, le salarié et l'employeur sont tenus de programmer et de se communiquer, pour la période restant à courir, les dates de prise du solde des JRTT disponibles respectivement à l'initiative de l'employeur et du salarié. À défaut, la partie défaillante se verra programmer unilatéralement par l'autre partie, dans les 15 jours qui suivent, le solde des JRTT jusqu'à la fin de la période d'annualisation.

En tout état de cause, dans l'hypothèse où le compte de JRTT d'un salarié est créditeur sans possibilité de résorber ce crédit au cours de la période d'annualisation, et du fait de l'employeur, ces heures correspondant aux JRTT inscrits à son crédit, ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la réglementation en vigueur. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de période d'annualisation.

Le nombre d'heures correspondant à un JRTT est déterminé en divisant l'horaire hebdomadaire du salarié par le nombre de jours ouvrés dans la semaine.

2-4

Situation des salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel concernés par une diminution de leurs horaires de travail dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet, un avenant à leur contrat de travail est établi en fixant les modalités retenues en ce qui concerne l'aménagement de leur durée de travail qui peut s'organiser dans le cadre d'un temps partiel annualisé.

2-5

Affectation au Compte Épargne Temps (CET)

Une partie de la durée correspondant à la réduction du temps de travail, en heures ou en jours, peut être, au choix du salarié, affectée au CET qui est institué par les partenaires sociaux dans les conditions prévues par l'article L. 227-1 du Code du travail, le décret du 22 juin 1998 et les dispositions de l'accord instituant le CET qui sera négocié par les partenaires sociaux.

Article 3 **Situation des salariés ne travaillant pas pendant toute la période annuelle**

3-1 **Situation d'un départ de l'entreprise**

3-1-1 **Dans le cadre de la modalité 1**

Dans cette hypothèse, aucune régularisation n'a en principe de raison d'être appliquée, aucune variation d'horaire n'étant prévue entre les semaines.

3-1-2 **Dans le cadre de la modalité 2**

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période d'annualisation des horaires du fait notamment de son départ de l'entreprise, le compte de débit-crédit prévu à l'article 6 du présent accord est arrêté à la date de la notification de rupture du contrat du salarié et régularisé selon les modalités suivantes :

Dans le cas où le compte fait apparaître un excédent d'heures, et dans l'hypothèse d'un départ motivé par une démission ou un licenciement pour faute, celles-ci sont récupérées pendant la période de préavis.

Si la durée du préavis ne suffit pas, elles sont rémunérées.

Dans l'hypothèse où la durée moyenne hebdomadaire de travail doit dépasser la durée légale, les heures excédant cette durée légale sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées comme telles.

Dans les cas où le compte fait apparaître une insuffisance d'heures, et dans la mesure où l'organisation du service le permet, une priorité est donnée au salarié pour réaliser ces heures pendant la durée de son préavis.

En cas d'impossibilité, le déficit d'heures ne sera pas décompté sauf dans le cas d'un départ motivé par une démission ou un licenciement pour faute grave ou lourde, où l'insuffisance d'heures est déduite du solde de tout compte de l'intéressé.

3-1-3 **Dans le cadre de la modalité 3**

La régularisation s'effectue en recalculant le nombre de JRTT auquel peut prétendre le salarié en fonction du nombre de semaines travaillées durant le délai séparant le début de la période d'annualisation et la notification de la rupture du contrat de travail.

Dans le cas où il reste à programmer des JRTT disponibles, ceux-ci sont planifiés en accord entre les parties durant le préavis. À défaut d'accord, ils sont fixés par l'employeur. (Termes exclus de l'extension par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999)

Dans les hypothèses de rupture du contrat de travail consécutive à une démission, ou un licenciement pour faute grave ou lourde, dans le cas où le nombre de JRTT déjà pris par le salarié au jour de la notification de la rupture du contrat de travail est supérieur au nombre de JRTT auquel il peut prétendre au cours de la période, une compensation est opérée, avec les dernières payées, entre les sommes dues par l'employeur, à quelque titre que ce soit. Dans les autres hypothèses de rupture du contrat de travail, la rémunération correspondant aux JRTT pris en excé-
dent par rapport aux droits du salarié reste acquise à ce dernier.

3-2 **Situation de l'arrivée du salarié dans l'entreprise**

3-2-1 **Dans le cadre de la modalité 2**

Dans l'hypothèse où un salarié est embauché pendant la période d'annualisation, il lui sera appliqué les règles normales de la variation des horaires selon le calendrier applicable et son compte individuel des débits-crédits est régularisé à la fin de la période d'annualisation selon les modalités prévues au paragraphe 3-1-2 ci-dessus.

3-2-2 **Dans le cadre de la modalité 3**

Dès l'embauche, il est fixé le nombre de JRTT auquel peut prétendre le salarié pour la période restant à courir jusqu'à l'expiration de la période d'annualisation en cours. Ce calcul s'effectue prorata temporis en fonction du nombre de jours de travail effectif durant la période considérée.

3-3 **Situation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée**

Que ce soit pour un surcroît temporaire d'activité ou pour un remplacement, les salariés embauchés dans le cadre

d'un contrat à durée déterminée à temps complet peuvent être soumis aux mêmes règles d'annualisation des horaires prévues dans le présent accord. Dans ce cas, le contrat de travail du salarié doit préciser expressément la référence des modalités d'organisation du travail retenue.

Dans l'hypothèse où la durée moyenne hebdomadaire de travail doit dépasser la durée légale, les heures excédant cette durée légale sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées comme telles.

Toutefois, dans l'hypothèse d'une insuffisance d'heures à l'arrivée du terme du contrat (à l'exclusion des cas de rupture anticipée), ce déficit d'heures n'est pas déduit du reçu pour solde de tout compte.

Article 4 **Rémunération**

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions ci-dessus fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle et fonction du nouvel horaire hebdomadaire.

À titre d'exemple, le lissage de la rémunération mensuelle sera basé sur 151,67 heures correspondant à un horaire hebdomadaire de 35 heures par semaine.

S'ajoutera à cette rémunération de base une prime différentielle (dénommée prime ARTT) dont l'objectif est de maintenir la rémunération de base mensualisée au niveau du salaire minima mensuel base 169 heures pour sa valeur au jour de la signature du présent accord.

La grille des salaires minima correspondant à la nouvelle durée du travail (base 35 heures hebdomadaires) est annexée au présent accord.

Cette grille s'applique aux entreprises ou établissements ayant mis en œuvre un accord d'Aménagement et Réduction du temps de travail au titre duquel la durée de travail effectif est au plus égale à 35 heures hebdomadaires en moyenne.

La prime ARTT entre dans l'assiette de calcul des congés payés.

L'assiette des primes d'ancienneté, de vacances et de fin d'année comprendra la rémunération de base et la prime ARTT.

Cette prime ARTT sera forfaitaire mais sera réduite en cas d'absence dans les mêmes proportions que le salaire de base.

De par l'annualisation des horaires instaurée par le présent accord, le salaire de base mensuel reste indépendant de l'horaire réellement accompli au cours du mois.

Cette prime ARTT sera progressivement intégrée dans le salaire de base dans un délai de 3 ans à compter de la signature du présent accord comme présenté en annexe 3.

Chaque entreprise pourra anticiper le système d'intégration de cette prime ARTT dans le salaire de base.

Les signataires s'engagent à ouvrir, dans un délai de 6 mois à compter de la signature du présent accord, une négociation sur une nouvelle classification des emplois au sein de la branche. Cette négociation pourra déboucher sur une revalorisation de certains métiers.

Situation des salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel concernés par une diminution de leurs horaires de travail dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet, leur rémunération est calculée sur les mêmes principes énoncés ci-dessus.

Pour ceux dont l'horaire de travail demeure inchangé, leur rémunération antérieure ne sera pas modifiée.

Article 5 **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

(Voir Contingent d'heures supplémentaires : avenant n° 27 du 26 juin 2009, étendu)

Pour les entreprises qui appliquent le présent accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 120 heures au lieu de 180 heures.

Article 6 **Recours au chômage partiel**

En cours de période d'annualisation, le recours au chômage partiel est possible et sera fonction de la modalité retenue en matière d'aménagement de la durée de travail.

Dans le cadre de la modalité 1, il peut intervenir dès que la durée du travail est inférieure à l'horaire hebdomadaire en vigueur.

Dans le cadre de la modalité 2, il peut intervenir dès que la durée du travail est inférieure à la limite inférieure retenue dans le cadre de l'aménagement du temps de travail.

Dans le cadre de la modalité 3, il peut intervenir après épuisement des JRTT dont le choix de la date est à l'ini-

tiative de l'employeur.

Chapitre 3

Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés souhaitant bénéficier des aides liées au dispositif de la loi Aubry

Afin de favoriser les formes de réduction du temps de travail les plus favorables au développement de l'emploi et de permettre aux petites et moyennes entreprises du secteur de s'engager dans le dispositif d'aide à la réduction anticipée du temps de travail prévu par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux conviennent des dispositions ci-après.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la conclusion par l'entreprise de la convention avec la DDTEFP selon les règles fixées à l'article L. 421-2 du Code du travail.

Les entreprises restent libres de s'engager ou non dans une démarche de développement de l'emploi avec recours aux aides selon les modalités définies ci-après.

Article 2 Réduction du temps de travail

Pour que le présent accord puisse produire tous ses effets, la réduction de l'horaire collectif de travail mise en place au sein de l'entreprise qui anticipe ces réductions avant les échéances et éligible aux aides prévues à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 doit être :

- soit d'au moins 10 % de la durée initiale du travail pratiqué dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant à 35 heures au plus,
- soit d'au moins 15 % de la durée initiale du travail pratiqué dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant à 33 heures au plus pour bénéficier de l'aide majorée.

Ces nouveaux horaires pourront être mis en place par l'application des systèmes retenus dans le cadre du présent accord et les modalités retenues par celui-ci.

Les entreprises restent libres de prévoir d'autres modalités de réduction du temps de travail dans le cadre d'un accord d'entreprise signé avec les délégués syndicaux de l'entreprise ou un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative conformément au paragraphe III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

L'accord d'entreprise peut déroger aux modalités retenues dans le présent accord.

Article 3 Engagements en matière d'emploi

Bénéfice des aides dans le cadre d'un volet offensif

Dans les entreprises désirant solliciter des aides de l'État à l'anticipation, en contrepartie de l'aménagement réduction du temps de travail, l'employeur s'engage à augmenter, d'au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si elle est d'au moins 10 %, et d'au moins 9 % si celle-ci est d'au moins 15 %.

L'effectif moyen de l'entreprise est apprécié dans le cadre des 12 derniers mois qui précèdent la signature de la convention avec l'État et déterminé selon les règles prévues à l'article L. 421-2 du Code du travail pour la désignation des délégués du personnel.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif augmenté des nouvelles embauches pendant une durée minimale de deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

Ces embauches doivent être effectuées dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail. Il conviendra de privilégier dans toute la mesure du possible le recours au contrat à durée indéterminée. Cependant l'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel pourra être considérée comme une embauche.

Bénéfice des aides dans le cadre d'un volet défensif

Dans les entreprises où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements économiques prévus dans le cadre d'une procédure de licenciement individuel ou collectif pour motif économique, l'entreprise peut mettre en œuvre un dispositif de réduction du temps de travail afin de préserver au moins 6 % ou 9 % des salariés sur lesquels la réduction du temps de travail porte pour pouvoir bénéficier des aides de l'État.

En ce sens, l'entreprise peut appliquer directement le présent accord en retenant les modalités de réduction du temps

de travail retenues par celui-ci.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'emplois préservé pendant une durée minimale de deux ans à compter de la signature de la convention avec l'Etat.

Annexe 1 : Modalités de détermination de la durée annuelle de travail

Selon la circulaire du 21 avril 1994, le calcul de la durée moyenne s'effectue de la façon suivante :

- 365 jours calendaires,
- 52 jours de repos hebdomadaire
- 30 jours de congés payés
- 11 jours fériés

Restent 272 jours travaillés effectivement.

Calcul du nombre de semaines travaillées : $272 / 6 = 45,33$

Nombre d'heures travaillées : $45,33 \times 39 \text{ h} = 1.767,87$ soit 1768 heures.

Il convient de prendre en compte les avantages conventionnels éventuellement applicables au sein de l'entreprise (jours de congés supplémentaires ...) et d'effectuer le calcul selon que la répartition du travail se fait sur 5,5 1/2 ou 6 jours.

Ainsi, dans l'hypothèse où chaque salarié travaille sur cinq jours, on calculera la durée annuelle suivante :

$$365 - (104 + 25 + 11) = 225$$

$225/5 = 45$ semaines travaillées.

$$45 \times 39 \text{ h} = 1755 \text{ heures.}$$

À titre d'exemple, en ce qui concerne l'année 1999 (du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 1999), sept jours fériés sont soit un dimanche, soit un samedi. Le calcul sera le suivant :

- 365 jours
- 104 jours de repos hebdomadaires,
- 25 jours de congés payés,
- 7 jours fériés.

229 jours réellement travaillés.

$$229 / 5 = 45,80 \text{ semaines.}$$

Ainsi, dans l'hypothèse d'une réduction de 39 à 35 heures :

$$45,80 \times 39 \text{ h} = 1786,20 \text{ heures,}$$

$$45,80 \times 35 \text{ h} = 1603 \text{ heures.}$$

Soit une réduction de 183,20 heures.

En outre, il faut bien comprendre ce mode de calcul : les 1.786,20 et 1.603 heures correspondent à des heures réellement effectuées ainsi dans une semaine : si un jour est payé mais non effectué (jour férié - congés payés), il ne faut pas le prendre en ligne de compte pour le comparer à la durée moyenne hebdomadaire.

Dans le cadre d'une réduction du temps de travail par l'octroi de JRTT, le nombre de ces jours sera pour 1999 (du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 1999) de :

23,5 jours (23,48 jours arrondis à 23,5) en cas de maintien de l'horaire à 39 heures

18 jours (17,61 jours arrondis à 18) en cas de maintien de l'horaire à 38 heures

12 jours (11,74 jours arrondis à 12) en cas de maintien de l'horaire à 37 heures

6 jours (5,87 jours arrondis à 6) en cas de maintien de l'horaire à 36 heures

Dans le cadre de cette modalité, le nombre de JRTT est calculé au prorata du temps de présence effective au cours de la période annuelle. Le nombre de JRTT est proratisé en cas de suspension du contrat de travail quel qu'en soit le motif (hormis les cas de congés payés ou jours fériés).

La durée annuelle et l'ampleur de la réduction du temps de travail pour les années suivantes sera calculée de la même manière et sera différente selon le nombre de jours fériés coïncidant ou non avec les jours de repos hebdomadaires.

Annexe 2 : Grille des salaires minima (Entreprises appliquant un horaire au plus

égal à 35 heures par semaine)

Les salaires minima sont établis par référence au niveau de qualification.

La valeur des salaires minima est déterminée, pour les entreprises appliquant un horaire au plus égal à 35 heures par semaine dans le cadre de l'accord sur la réduction du temps de travail, comme suit à la date d'entrée en vigueur de cet accord.

Niveau	Coefficient	Salaire horaire	Salaire minima mensuel pour un horaire mensualisé de 151,67 heures
Débutant	100	40,65	6165,39
I	105	40,81	6189,65
II	110	40,87	6198,75
III	115	41,23	6253,35
IV	120	42,07	6380,76
V	140	45,23	6860,03
VI	175	50,67	7685,12

Le salaire minima mensuel est fixé pour un horaire mensualisé de 151,67 heures soit 35 heures par semaine.

Le salaire minima mensuel est proratisé pour les salariés à temps partiel en fonction de leur horaire mensualisé qui leur est appliqué.

Annexe 3 : Exemple d'intégration de la prime ARTT au salaire horaire

Les montants de la prime ARTT figurant dans les grilles ci-dessous sont applicables aux entreprises qui intégreront la prime ARTT au salaire horaire dans un délai de 3 ans tel que prévu au 10^{ème} alinéa de l'Article 4 du second Chapitre. Ces montants seront réduits à due concurrence pour les entreprises qui décideront d'anticiper l'intégration de la prime ARTT au salaire horaire conformément aux dispositions du 11^{ème} alinéa de l'Article 4 du second Chapitre.

Grille des salaires minima au 1 ^{er} juillet 1999 (base 151,67)				
coefficients	salaire horaire	salaire mensuel base 151,67	ARTT	Total
100,00	40,65	6 165,39	704,36	6 869,85
105,00	40,81	6 189,65	707,24	6 896,89
110,00	40,87	6 198,75	708,28	6 907,03
115,00	41,23	6 253,35	714,52	6 967,87
120,00	42,07	6 380,76	729,07	7 109,83
140,00	45,23	6 860,03	783,84	7 643,87
175,00	50,67	7 685,12	878,11	8 563,23

Grille des salaires minima au 1 ^{er} juillet 2000 (base 151,67)				
coefficients	salaire horaire	salaire mensuel base 151,67	ARTT	Total
100,00	40,65	6 165,39	704,36	6 869,85
105,00	40,81	6 189,65	707,24	6 896,89
110,00	40,87	6 198,75	708,28	6 907,03
115,00	41,23	6 253,35	714,52	6 967,87
120,00	42,07	6 380,76	729,07	7 109,83
140,00	45,23	6 860,03	783,84	7 643,87
175,00	50,67	7 685,12	878,11	8 563,23

Grille des salaires minima au 1 ^{er} juillet 2001 (base 151,67)				
coefficients	salaire horaire	salaire mensuel base 151,67	ARTT	Total
100,00	40,65	6 165,39	704,36	6 869,85
105,00	40,81	6 189,65	707,24	6 896,89
110,00	40,87	6 198,75	708,28	6 907,03
115,00	41,23	6 253,35	714,52	6 967,87
120,00	42,07	6 380,76	729,07	7 109,83
140,00	45,23	6 860,03	783,84	7 643,87
175,00	50,67	7 685,12	878,11	8 563,23

Grille des salaires minima au 1 ^{er} juillet 1999 (base 151,67)				
coefficients	salaire horaire	salaire mensuel base 151,67	ARTT	Total
100,00	42,97	6 517,26	352,59	6 869,85
105,00	43,14	6 543,04	353,85	6 896,89
110,00	43,20	6 552,14	354,89	6 907,03
115,00	43,58	6 609,78	358,09	6 967,87
120,00	44,47	6 744,76	365,07	7 109,83
140,00	47,81	7 251,34	392,53	7 643,87
175,00	53,56	8 123,45	439,78	8 563,23
Grille des salaires minima au 1 ^{er} juillet 2002 (base 151,67)				
coefficients	salaire horaire	salaire mensuel base 151,67	ARTT	Total
100,00	45,29	6 869,85	0,00	6 869,85
105,00	45,47	6 896,89	0,00	6 896,89
110,00	45,54	6 907,03	0,00	6 907,03
115,00	45,94	6 967,87	0,00	6 967,87
120,00	46,87	7 109,83	0,00	7 109,83
140,00	50,40	7 643,87	0,00	7 643,87
175,00	56,46	8 563,23	0,00	8 563,23

Mareyeurs Accord du 27 octobre 2000

[Étendu par arrêté du 26 février 2001, JO 17 mars 2001]

Mod. par 2 Avenants 25 nov. 2005, étendus par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr.

Mod. par Avenant n° 25, 9 juill. 2008, étendu par arr. 3 déc. 2008, JO 11 déc.

Mod. par Accord 26 nov. 2020, étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2021 ⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

CGT.

Accord 17 juin 2022, non étendu, applicable à compter du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT.

Préambule

Le présent accord détermine, dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail n° 98-461 du 13 juin 1998 et des décrets pris pour son application, d'une part, et, de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail et des décrets pris pour son application, d'autre part, les règles de mise en oeuvre d'une politique de réduction - aménagement du temps de travail au sein des entreprises entrant dans son champ d'application, tel que défini ci-après.

Il est ici précisé que les dispositions de la loi du 13 juin 1998, dite «Loi Aubry I» s'appliquent aux entreprises dont l'effectif ne dépasse pas vingt salariés et que celles de la loi du 19 janvier 2000 dite «Loi Aubry II», s'applique à toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Les objectifs poursuivis par les partenaires sociaux, dans le cadre du présent accord, sont les suivants :

Dans un environnement économique et professionnel très fortement dépendant de la pêche, donc des «cueillettes», des saisons, et de la réglementation nationale et internationale (quotas), l'activité du mareyage doit faire face :

- à une concurrence étrangère très forte,
- à un nécessaire développement des compétences des salariés qui y sont occupés,
- à des coûts d'exploitation grevant fortement ses résultats

C'est la raison pour laquelle il convient, au travers du présent accord, de saisir l'opportunité de la réduction de la durée légale du travail pour :

- mettre en œuvre des modes de fonctionnement et d'organisation adaptés aux contraintes économiques et de production, permettant une réactivité immédiate aux charges de travail,
- améliorer les conditions de travail des salariés de la branche par une réduction sensible du temps de travail effectif,
- développer autant que possible l'emploi, et, en tout état de cause le maintenir au niveau atteint au jour de la signature des présentes,
- développer les compétences et l'employabilité de tous les salariés de la branche sans exception,

Cet accord s'applique à tous les salariés de la branche (sous réserve de spécificités contenues dans des accords locaux), quels que soient leur statut, leur contrat de travail, à l'exception des cadres dirigeants.

Il s'applique également aux travailleurs intérimaires ou aux salariés mis à disposition en mission dans les entreprises entrant dans son champ d'application.

Compte tenu de la diversité des entreprises entrant dans son champ d'application, les dispositions du présent accord sont considérées par les partenaires sociaux comme un «outil» qui pourra être mis en œuvre au sein de celles qui souhaitent réduire et aménager le temps de travail, que ce soit à tout ou partie de leurs services, sous réserve des dispositions relatives à la consultation des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, ainsi que celles relatives à la négociation collective.

Il est enfin ici précisé que les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec des dispositions d'accords d'entreprise ayant le même objet. Il appartiendra à chaque entreprise d'aménager en tant que de besoin les dispositions de leurs accords antérieurs qui pourraient être contraires ou non conformes, d'une part, à celles du présent accord et, d'autre part, aux dispositions des lois et décrets cités ci-dessus.

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est le même que celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 étendue par arrêté du 14 septembre 1990, à l'exception des saleurs-saurisseurs.

Les dispositions du présent accord constituent un dispositif global incitatif et optionnel dont la mise en œuvre dépend de la décision de chaque chef d'entreprise.

I. Dispositions relatives à la réduction aidée du temps de travail et à la négociation collective

L'accès direct, ci-dessous prévu, implique pour les entreprises concernées le bénéfice des aides incitatives et allégements prévus par les lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000.

1.1) Anticipation aidée de la réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de 20 salariés

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et de l'article 23 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés, pourront s'engager dans une réduction anticipée du temps de travail en contrepartie d'embauches ou d'engagement de maintien de l'emploi et dans le respect des principes arrêtés dans le présent accord.

Pour ces entreprises et, à défaut de représentation syndicale ou de salarié mandaté permettant la conclusion d'un accord, la réduction du temps de travail pourra être organisée dans le cadre du présent accord, par accès direct, et sur l'initiative du chef d'entreprise :

- soit après consultation des délégués du personnel s'ils existent, sur une note d'information remise préalablement,
- soit, à défaut, et lorsqu'il aura été établi un procès-verbal de carence d'élection des délégués du personnel (sauf pour les entreprises de moins de 11 salariés), après consultation du personnel de l'entreprise également sur une note d'information.

Le contenu de la note d'information prévue aux deux alinéas ci-dessus figure en annexe 1.

1.2) Réduction du temps de travail pour toutes les entreprises dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19

janvier 2000 avec allégement des charges sociales

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, les entreprises pourront mettre en œuvre la réduction aidée du temps de travail à compter du 1^{er} janvier 2001 dans les conditions suivantes :

1.2.1- Entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés, à défaut d'accord d'entreprise (négocié avec un délégué syndical ou un délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical ou un salarié mandaté) pourront appliquer le présent accord, par accès direct, sur l'initiative du chef d'entreprise, soit après consultation des délégués du personnel, soit à défaut de délégués du personnel (constaté par un procès-verbal de carence) par une note d'information remise aux salariés ; son contenu est fixé en annexe 2 au présent accord.

Cette note d'information sera déposée par l'entreprise à la direction départementale du travail et de l'emploi.

1.2.2- Entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés, les dispositions du présent accord ne pourront s'appliquer que sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise conforme, c'est-à-dire conclu, avec un délégué syndical ou un délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, soit avec un salarié mandaté, après consultation éventuelle (terme exclu de l'extension par arrêté du 26 février 2001, JO 17 mars 2001) du personnel dans les cas suivants :

- le délégué syndical ou le délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical est minoritaire au sens de la loi,
- la négociation a été menée avec un salarié mandaté.

II. Dispositions communes relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail

2.1) Durée du travail

2.1.1- Durée effective du travail

Mod. par Avenant n° 25, 9 juill. 2008, étendu par arr. 3 déc. 2008, JO 11 déc.

Le temps de travail effectif au sens du présent accord est celui tel que défini par l'article L. 212-4 du Code du travail.

(Avenant n° 25, 9 juill. 2008, étendu) Le temps d'habillage et de déshabillage n'est pas considéré comme temps de travail effectif. Toutefois, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires ou par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, celle-ci donnera lieu à une contrepartie financière annuelle de 160 euros brut pour l'année 2008 pour les salariés ayant travaillé toute l'année et au prorata du nombre de jours réellement travaillés pour les autres.

Les temps de pause et de repas ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif sauf lorsque, manifestement, les salariés sont, pendant ces temps, tenus de rester à la disposition de l'entreprise, auquel cas, il leur sera dû une contrepartie sous forme financière ou de repos, au choix de l'entreprise.

2.1.2- Mode de calcul de la durée effective du travail sur l'année

Le mode de calcul de la durée effective du travail figure en annexe aux présentes.

2.1.3- Durée quotidienne de travail

En application de l'article L. 212-1 du Code du travail, la durée quotidienne maximale du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures de jour et huit heures de nuit.

Toutefois, la durée quotidienne pourra être exceptionnellement portée à douze heures dans les cas où l'entreprise aurait pu ou pourrait avoir recours soit à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, soit à des salariés intérimaires, sans que cette dérogation soit utilisable plus d'une fois par semaine.

2.1.4- Durée hebdomadaire du travail

La durée légale hebdomadaire de travail est définie selon les dispositions de l'article L. 212-1 du Code du travail à 35 heures de travail effectif au plus tard au 1^{er} février 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au plus tard au 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises.

2.1.5- Réduction par étapes de la durée du travail

(effectifs inférieurs à 20 salariés)

Les parties conviennent qu'il sera possible pour les entreprises qui le souhaitent de réduire progressivement leurs horaires, pour arriver à une durée de travail effectif de 35 heures par semaine, en moyenne sur l'année, au plus tard le 1^{er} janvier 2002.

Le nombre d'étapes pour arriver à cette durée du travail sera de deux maximum, la première au 1^{er} janvier 2001,

ramenant l'horaire collectif à 37 h 00 au plus et la deuxième au plus tard le 31 décembre 2001 ramenant l'horaire collectif à 35 heures au plus.

2.1.6- Durée maximale hebdomadaire du travail

La durée maximale hebdomadaire du travail ne pourra excéder 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

2.1.7- Repos quotidien

Tout salarié soumis aux dispositions du présent accord doit bénéficier d'un repos minimum de 11 heures consécutives entre deux journées de travail.

Dans les hypothèses prévues par les articles L. 221-12, D. 220-2 et D. 220-5 du Code du travail (travaux urgents), l'employeur pourra déroger au repos quotidien, sous réserve, dans le second cas (D. 220-5 du Code du travail) d'en informer l'Inspection du travail.

2.1.8- Pauses

Sans pour autant qu'il y ait remise en cause de la prime de panier prévue à l'article 4 de l'annexe 2 de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs, aucun temps de travail effectif quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause.

La durée totale de la pause ou des pauses journalières, y compris celle pouvant être consacrée au repas, ne peut être inférieure à 20 minutes.

2.1.9- Repos hebdomadaire

Sauf dispositions plus favorables, le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 24 heures consécutives (le dimanche obligatoirement) auxquelles est accolé le repos quotidien défini à l'article 2.1.7 ci-dessus.

Lorsque le temps de travail hebdomadaire est réparti sur 5,5 jours et moins, la demi-journée ou la 2^e journée de repos n'est pas obligatoirement accolée au jour de repos hebdomadaire.

2.1.10- Jours fériés

Si un jour férié (autre que le 1^{er} mai) est travaillé (exceptionnellement), il est par priorité récupéré dans le mois qui le précède ou qui le suit. À défaut de récupération, il est payé conformément aux dispositions et modalités en vigueur dans l'entreprise concernée.

2.2) Heures supplémentaires - Rémunération - Repos compensateur

2.2.1- Heures supplémentaires - Contingent

(Voir Contingent d'heures supplémentaires : avenant n° 27 du 26 juin 2009, étendu)

Mod. par Avenant 25 nov. 2005, étendu par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr.

Sous réserve des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail ci-après, les heures supplémentaires sont décomptées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail, soit au jour de la signature du présent accord, 35 heures pour les entreprises d'au moins 20 salariés, et 39 heures pour celles de moins de 20 salariés

— Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'Inspection du travail

(Avenant, 25 nov. 2005, étendu) Les entreprises qui appliquent le présent accord peuvent recourir, le cas échéant, aux heures supplémentaires dans les limites fixées par la loi et le présent accord, après information et consultation, si elles existent, des institutions représentatives du personnel et information de l'inspecteur du travail. Ces heures ne sont pas soumises à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail dans la limite d'un contingent de 130 heures par an et par salarié, dans les entreprises ne pratiquant pas une modulation du temps de travail ou une modulation comprise entre 31 et 39 heures par semaine et à 130 heures par an et par salarié dans les entreprises pratiquant une modulation au-delà de ces limites.

— Heures supplémentaires soumises à autorisation de l'Inspecteur du travail

Au-delà du contingent annuel défini ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables par les nécessités du service, ne pourront être effectuées qu'après information et consultation, si elles existent, des institutions représentatives du personnel et après autorisation de l'Inspecteur du travail.

2.2.2- Rémunération des heures supplémentaires - Paiement sous forme de repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires, telles que définies ci-dessus, sont, soit rémunérées avec les bonifications ou majorations légales, soit récupérées dans les conditions ci-après :

Les heures supplémentaires bonifiées ou majorées seront, par principe, prises sous forme de repos et ouvriront droit, en outre, au repos compensateur dans les limites déterminées à l'article L. 212-5-1 nouveau alinéa 1^{er} du Code du travail, mais ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires déterminé à l'article 2.2.1 ci-dessus.

Considérant que la réduction du temps de travail doit être effective et demeurer une priorité, par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-5 du Code du travail, relatives au paiement des heures supplémentaires, les entreprises ou établissements donneront priorité à la prise de repos compensateur de remplacement, le des heures supplémentaires devant demeurer exceptionnel.

Dans cette hypothèse, ils détermineront, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les modalités de prise de ces repos dans les limites définies à l'article 2.2.3 ci-après.

Les entreprises peuvent également faire récupérer les heures supplémentaires en tant que telles et payer les majorations et bonifications.

2.2.3- Modalités d'ouverture et de prise de repos compensateurs légaux et de remplacement

Qu'il s'agisse des repos compensateurs légaux visés à l'article L. 212-5-1 du Code du travail ou des repos compensateurs de remplacement, ceux-ci sont attribués et pris dans les mêmes formes et conditions que le repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

2.2.4- Information des salariés sur leurs droits à repos compensateur légal ou de remplacement

Les salariés sont tenus régulièrement informés du nombre d'heures de repos de toute nature cumulées portées à leur crédit, mois par mois, par un document annexé à leur bulletin de paye, comprenant les droits acquis au titre de la période de considérée.

III. Répartition et aménagement du temps de travail

La réduction du temps de travail pourra s'effectuer selon différentes modalités tenant compte des nécessités d'une nouvelle adaptation des horaires aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Les entreprises ou les établissements, qui appliqueront une réduction du temps de travail, pourront le faire dans le cadre hebdomadaire ou par modulation des horaires de travail ou encore sous forme de jours de repos supplémentaires ou enfin en combinant ces différents systèmes d'organisation du temps de travail dans le respect des modalités définies ci-après.

3.1) Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail

(Article supprimé par Accord 26 nov. 2020 ; voir «7» de l'annexe III)

3.2) Modulation du temps de travail

Préambule

(Article supprimé par Accord 26 nov. 2020 ; voir «7» de l'annexe III)

3.2.1- Définition et conditions de mise en œuvre

(Article supprimé par Accord 26 nov. 2020 ; voir «7» de l'annexe III)

3.2.2- Période de modulation

(Article supprimé par Accord 26 nov. 2020 ; voir «7» de l'annexe III)

3.2.3- Calendrier

(Article supprimé par Accord 26 nov. 2020 ; voir «7» de l'annexe III)

3.2.4- Modalités de mise en œuvre

(Article supprimé par Accord 26 nov. 2020 ; voir «7» de l'annexe III)

3.2.5- Horaire moyen

(Article supprimé par Accord 26 nov. 2020 ; voir «7» de l'annexe III)

3.2.6- Décompte et paiement des heures supplémentaires

(Article supprimé par Accord 26 nov. 2020 ; voir «7» de l'annexe III)

3.2.7- Lissage de la rémunération

(Article supprimé par Accord 26 nov. 2020 ; voir «7» de l'annexe III)

3.2.8- Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire

(Article supprimé par Accord 26 nov. 2020 ; voir «7» de l'annexe III)

3.2.9- Personnel d'encadrement

(Article supprimé par Accord 26 nov. 2020 ; voir «7» de l'annexe III)

3.2.10- Garanties collectives

(Article supprimé par Accord 26 nov. 2020 ; voir «7» de l'annexe III)

3.3) Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos(dits repos ARTT)

3.3.1- Principe

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-9 du Code du travail, les entreprises ou établissements pourront organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures travaillées par semaine, pour tout ou partie, sous forme de jours ou demi-jours de repos selon les modalités ci-après.

3.3.2- Attribution dans une période de quatre semaines

Conformément à l'article L. 212-9-1, la réduction du temps de travail pourra être mise en œuvre par période de quatre semaines selon un calendrier préalablement établi permettant de concilier les impératifs de l'entreprise et la vie privée du salarié concerné, par l'octroi d'un ou plusieurs jours ou demi-journées de repos équivalent au nombre d'heures effectuées sur cette période au-delà de la durée légale de 35 heures de travail effectif.

En cas de modification du planning établi sur quatre semaines, le changement devra être notifié au salarié au moins sept jours calendaires à l'avance, sauf accord du salarié pour une modification autre de ce planning (termes exclus de l'extension par arrêté du 26 février 2001, JO 17 mars 2001).

3.3.3- Attribution dans un cadre annuel

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos devra être préalablement convertie en journée entière ou demi-journées de repos, correspondant à l'horaire quotidien du salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises par journée ou demi-journée, au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté entre le salarié concerné et l'entreprise en début de période annuelle ou à défaut, moyennant un délai de prévenance d'un mois, de part et d'autre.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

1- à l'initiative de l'employeur

Pour moitié des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par l'employeur.

Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de sept jours ouvrés sauf urgence et avec l'accord du salarié.

2- à l'initiative du salarié

Pour l'autre moitié capitalisée, la ou les dates seront arrêtées par le salarié.

Toute modification par le salarié de la ou des dates précitées ne pourra également intervenir que sous réserve de l'accord de la direction et dans le respect d'un délai de prévenance de sept jours ouvrés (sauf urgence).

Si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder les jours de repos à la ou les dates choisies par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec l'employeur.

Toutefois, les dispositions des conventions ou accords d'entreprise prévoyant la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos intervenus sur le fondement de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et applicables à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne sont pas remises en cause.

En outre, il est ici précisé que les jours de repos qui n'auraient pas pu effectivement être pris au cours de la période de référence au titre de laquelle ils sont nés pourront être pris au plus tard dans les trois mois suivant ladite période, leur prise s'imputant alors sur la durée théorique de travail de cette période, ou (termes exclus de l'extension par arrêté du 26 février 2001, JO 17 mars 2001), si le salarié le souhaite, être affectés à un compte d'épargne temps, dont les modalités de mise en place sont prévues à l'annexe 5.

3.4) Travail à temps partiel

Le recours au travail à temps partiel sur des emplois permanents ou temporaires peut permettre aux établissements, dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou modulé dans un cadre annuel, de répondre à leurs besoins spécifiques en matière d'organisation, ainsi qu'aux aspirations de leurs salariés.

Il peut permettre notamment :

- d'introduire de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail ;
- de répondre aux besoins spécifiques de certains établissements en raison de la nature de leur activité.

Est considéré comme travaillant à temps partiel, le salarié dont le temps hebdomadaire ou mensuel de travail est inférieur à la durée légale de travail.

Lorsqu'il ne s'agit pas d'un temps partiel à l'initiative du salarié, sauf accord exprès de celui-ci, l'horaire de travail hebdomadaire ne pourra être inférieur à 22 heures ou l'équivalent apprécié sur le mois.

Les horaires à temps partiel pourront être mis en œuvre au sein des entreprises avec l'accord du salarié, dans les limites et conditions définies aux articles ci-après, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, cet avis étant transmis dans les quinze jours à l'Inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel pourront être pratiqués, sous réserve que l'Inspecteur du travail dont relève l'établissement en ait été préalablement informé.

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions de l'article L. 212-4-5 du Code du travail.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel. L'affichage sera daté.

Les salariés, à temps complet, bénéficient, dans les mêmes conditions que dans les deux alinéas précédents, d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps partiel à leur demande.

3.4.1- **Contrat de travail à temps partiel et avenant au contrat de travail**

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donnera lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit dont le contenu est fixé en annexe.

3.4.2- **Temps de travail effectif dépassant l'horaire de base**

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de deux heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. Cette modification fait l'objet d'un avenant au contrat de travail initial.

Par ailleurs, lorsque sur une année ou sur douze mois consécutifs, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, dans les mêmes conditions que précédemment, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé, la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

3.4.3- Heures complémentaires

Selon les nécessités du service, des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être effectuées sur demande de l'entreprise ou l'établissement pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié, au niveau de la durée légale hebdomadaire applicable dans l'entreprise ou l'établissement concerné.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle sont majorées de 25 %.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

3.4.4- Garanties accordées aux salariés travaillant à temps partiel

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés à temps partiel, quel que soit leur statut ou les modalités pratiques d'exécution de leurs contrats de travail, doivent, comme les salariés à temps complet, bénéficier des mêmes droits économiques sociaux et humains.

Ces salariés ont donc l'égalité d'accès à la promotion, aux perspectives d'évolution de carrière et aux mêmes droits de formation que les salariés à temps plein, y compris dans le cadre du développement de la formation prévue à l'article L. 932-2 nouveau du Code du travail relative au droit fondamental à l'adaptation et à l'évolution de l'emploi.

3.4.5- Travail à temps partiel modulé

(Article supprimé par Accord 26 nov. 2020 ; voir «7» de l'annexe III)

3.4.6- Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

(Article supprimé par Accord 26 nov. 2020 ; voir «7» de l'annexe III)

3.4.7- Information des représentants du personnel

Les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, seront régulièrement informés et consultés au moins une fois par an par un bilan sur le travail à temps partiel conformément aux dispositions légales.

3.4.8- Conséquences de la réduction du temps de travail sur les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel ont la possibilité :

- de réduire leur temps de travail dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet,
- de garder le même horaire de travail avec la rémunération majorée,
- de demander une augmentation de leur horaire de travail (dans la limite de 35 heures par semaine au maximum) sur la base de leur taux horaire contractuel majoré,
- de réduire leur temps de travail, dans les limites fixées avec l'employeur, en fonction des possibilités de l'entreprise, sur la base de leur horaire contractuel revalorisé éventuellement pour tenir compte du rapport suivant :
taux horaire d'origine × 39/35

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel est sans effet sur les droits à congés payés.

IV. Dispositions spécifiques relatives aux cadres

Définition

Les cadres, à l'exclusion des cadres dirigeants au sens de l'article L. 212-15-1 du Code du travail, entrant dans le champ d'application du présent accord, bénéficient d'une réduction de leur temps de travail dans les conditions ci-après.

Relèvent de la catégorie « cadres dirigeants », au sens du présent chapitre, les cadres qui répondent aux critères précisés par l'article L. 212-15-1 du Code du travail.

En cas d'accord d'entreprise, la liste limitative des personnels concernés sera fixé par ledit accord.

4.1) Cadres soumis à l'horaire collectif

(art. L. 212-15-2 du Code du travail)

Les cadres soumis à l'horaire collectif de travail et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être pré-déterminée, bénéficient d'une réduction de leur temps de travail dans les conditions définies au présent accord.

Il sera néanmoins recherché en priorité des solutions permettant l'octroi de jours de repos groupés pour assurer la continuité du service.

Les cadres, occupés selon un horaire collectif peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires en nombre

limité pour permettre le passage de consignes, la rédaction de rapports d'activité ou encore la préparation du travail du ou des jours suivants et, à ce titre, il est possible aux entreprises de mettre en œuvre des forfaits hebdomadaires incluant ces heures supplémentaires.

Ces forfaits sont écrits et acceptés par les cadres concernés.

4.2) Autres cadres

Les cadrés non soumis à l'horaire collectif et n'ayant pas la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article L. 212-15-1 du Code du travail bénéficient d'une réduction effective de leur temps de travail. Ils bénéficient des dispositions légales sur les repos quotidien et hebdomadaire.

L'ampleur de cette réduction du temps de travail sera déterminée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, après concertation avec les cadres concernés. En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne saurait excéder 217 jours.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la conclusion de conventions de forfait annuelles en heures ou en jours par accord d'entreprise ou d'établissement.

4.2.1- **Forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle**

Leur mise en œuvre est identique à celle des cadres dont l'horaire peut être prédéterminé (cf. ci-dessus article 4.1).

Les forfaits en heures sur une base mensuelle doivent faire apparaître clairement les majorations et bonifications liées aux heures supplémentaires incluses dans le forfait.

Les heures supplémentaires éventuellement accomplies au-delà du forfait sont payées avec le salaire du mois au cours duquel elles ont été exécutées ou récupérées au plus tard dans le mois suivant, avec les majorations et bonifications éventuelles.

4.2.2- **Forfait en heures sur une base annuelle**

Ce forfait vise à rémunérer une durée annuelle de travail intégrant, le cas échéant, un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année.

Il est réservé aux catégories de cadres dont l'autonomie et les responsabilités habituelles et régulières dans l'exercice de leurs fonctions et dans l'organisation de leur temps de travail sont telles qu'il est impossible de prédéterminer le temps de travail, d'une part, et, d'autre part, de fixer un début ou une fin autoritaire de la journée ou de la semaine de travail ; dans l'attente de l'aboutissement des négociations sur les classifications entreprises dans le cadre de la CCN des mareyeurs-expéditeurs, il pourra s'agir, par exemple, des cadres assumant les fonctions de responsables qualité, commerciaux, responsables de marketing et certains cadres d'administration.

Indépendamment des dispositions résultant de l'application de l'article L. 212-15-3, l'accord d'entreprise ou d'établissement qui définira le forfait en heures ou en journées ne devra pas stipuler une durée annuelle supérieure à 217 jours effectivement travaillés par an, sans que la durée hebdomadaire de présence n'excède 48 heures et que la durée journalière de présence n'excède 10 heures.

Ce forfait annualisé en heures doit clairement faire apparaître les heures réellement afférentes à la durée légale du travail et celles qui sont des heures supplémentaires.

Le contrôle des temps de travail réels peut être fait, pour les cadres ci-dessus définis, par un état contradictoire signé entre l'employeur et eux.

4.2.3- **Forfait en jours sur une base annuelle**

Cette modalité peut s'appliquer aux cadres visés ci-dessus.

Le temps maximum de travail dans l'année est fixé à 217 jours.

Les temps sont décomptés sur état contradictoire entre les cadres concernés et leur hiérarchie, par journée ou demi-journées travaillées.

Les journées de repos sont prises obligatoirement par journées entières, éventuellement groupées, suivant accord entre le salarié concerné et sa direction.

Les salariés bénéficiant du forfait en jours sur une base annuelle, bien qu'ils ne soient pas soumis aux limites journalières et hebdomadaires de travail demeurent soumis aux règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire (11 heures de repos quotidien et 24 heures au moins de repos hebdomadaire accolées à un repos quotidien).

Chaque semestre, l'employeur reçoit les cadres concernés par les dispositions du forfait en jours pour :

- examiner les moyens d'organiser mieux leur travail
- aménager autant que de besoin leur charge de travail
- faire un point sur les temps de travail déjà effectués et les jours de repos pris.

Les jours de repos pourront éventuellement :

- soit ne pas être pris dans leur intégralité au cours d'un exercice de référence, mais sur l'exercice qui suit, au plus

tard avant la fin du 3^e mois dudit exercice
— soit ne pas être pris, mais affectés (dans la limite de 5 jours/an) dans le compte épargne-temps prévu en annexe aux présentes.

L'état contradictoire ci-dessus prévu (forfait jours et forfait heures) mentionne expressément ces repos.

4.2.4- Charge de travail

Dans le cadre d'entretiens annuels d'évaluation, ou autres, les entreprises s'attacheront à examiner avec le personnel d'encadrement les charges de travail lui incomitant de façon à les faire coïncider avec la durée maximum de 217 jours de travail effectif annuel, et, en conséquence, à former le personnel concerné pour améliorer ses performances individuelles ou, le cas échéant, modifier le contenu de ses missions-fonctions, sans pour autant que ces modifications puissent être considérées comme une modification unilatérale du contrat de travail.

V. Rémunérations et droits sociaux

La réduction du temps de travail ne doit pas entraîner de diminution des salaires de base atteints par les salariés pour un horaire de 39 heures par semaine.

Néanmoins, chaque entreprise, dans un souci de modération salariale, pourra éventuellement geler le salaire de base pendant au plus deux années.

5.1) Indemnité différentielle

La fiche de paie des salariés fera apparaître distinctement, à l'exception des salariés bénéficiant d'un forfait :

- le salaire mensualisé sur la base de 35 heures (151,66 heures)
- l'indemnité différentielle correspondant à la différence entre 169 heures et 151,66 heures.

Cette indemnité différentielle sera intégrée au salaire de base au maximum dans un délai de trois ans, selon le rythme choisi par chaque entreprise.

5.2) Prime d'ancienneté

À compter du jour de la mise en œuvre du présent accord, la prime d'ancienneté prévue par la convention collective est plafonnée à 10 % pour les entreprises passées sous le «régime des 35 heures».

Pour les salariés ayant atteint le taux d'ancienneté supérieur, ce taux leur sera maintenu définitivement.

5.3) Congés payés

Les entreprises qui le souhaitent, lorsqu'elles appliqueront la modulation du temps de travail ou lorsqu'elles appliqueront un système de forfait en jours, pourront adapter la période de référence prévue à l'article R. 223-1 du Code du travail sur la période de modulation, étant entendu que les congés payés peuvent être pris dès l'ouverture des droits.

5.4) Chômage partiel

Lorsque, manifestement, et pour les raisons prévues à l'article R. 351-50 du Code du travail, la programmation indicative ne peut s'appliquer pendant au moins deux semaines et ne pourra pas être «rattrapée» dans le cadre de la période de modulation, il pourra être recouru au chômage partiel, dans les formes et conditions légales.

Il en ira de même s'il apparaît, au cours des trois derniers mois de la période de modulation, que les heures non travaillées pour les mêmes raisons ne pourront pas être effectivement «rattrapées» avant la fin de la période de modulation.

5.5) Engagements de formation

Considérant que l'entreprise a, envers ses salariés, un devoir de développement des compétences et de leur employabilité,

Que cela implique que les salariés, quels qu'ils soient, ont droit à une formation permanente pouvant leur permettre d'évoluer dans l'entreprise, ou en cas de besoin, dans d'autres filières ou structures,

Les employeurs examineront en conséquence avec attention les attentes des salariés en ce sens.

Il est convenu que les temps de formation liés à la fonction dans l'entreprise sont pris sur le temps de travail et que ceux sans lien direct :

- avec l'emploi occupé dans l'entreprise
 - avec révolution des salariés dans l'entreprise,
- pourront être pris sur les temps de repos.

5.6) Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent ici, si besoin est, que toutes les dispositions du présent accord s'appliquent de la même façon aux salariés femmes et hommes.

La commission de suivi, dont il sera question à l'article 7.3 ci-après, sera informée spécifiquement, chaque année, de l'application de la présente clause.

VI. Dispositions particulières

6.1) Accords conclus dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 ou de celle du 19 janvier 2000 antérieurement à la date d'effet du présent accord

Les entreprises ou établissements ayant conclu un accord portant sur l'aménagement - réduction du temps de travail antérieurement à la date d'effet du présent accord, auront jusqu'au 1^{er} janvier 2002 pour se mettre en conformité avec ces dispositions salariales, si elles sont moins favorables pour le salarié.

6.2) Entreprises ou établissements de moins de 20 salariés

Les entreprises ou établissements ayant conclu un accord portant sur l'aménagement réduction du temps de travail antérieurement à la date d'effet du présent accord, auront jusqu'au 1^{er} janvier 2004 pour se mettre en conformité avec ces dispositions salariales.

VII. Durée et bilan de l'accord

7.1) Durée - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension. Il sera déposé ainsi que ses avenants, par l'organisation professionnelle d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Il annule et remplace les dispositions de même nature résultant de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs et de ses annexes pour les entreprises qui décideront de l'appliquer.

7.2) Révision - Désaccord

7.2.1- Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités fixées par l'article L. 132-7 du Code du travail.

7.2.2- Désaccord

L'accord pourra être dénoncé en totalité, par l'une des parties signataires, selon les modalités suivantes :

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement, au plus tard pendant un an à compter de la date de sa dénonciation (après préavis).

À l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus (durée - dépôt).

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 , alinéa 1^{er} du Code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle des employeurs signataires se rencontreront dans un délai d'un an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

7.3) Commission paritaire nationale de suivi

Les partenaires sociaux décident de confier à la CPNE, instituée par l'avenant du 7 février 1997 dans le cadre de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs, la mission du suivi du présent accord.

Annexe 1 : Note d'information

La note d'information remise aux délégués du personnel et/ou au personnel de l'entreprise, prévue à l'article 1.1 du

présent accord, pourra notamment préciser :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (accroissement ou maintien de l'effectif),
- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail,
- l'ampleur de la réduction (au moins 10 %) et le cas échéant, les étapes de celle-ci,
- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord,
- les modalités de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques,
- la durée maximale quotidienne de travail,
- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire,
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel ou bien le nombre des emplois maintenus (dispositif défensif),
- la période durant laquelle l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif (minimum deux ans),
- la création d'une Commission paritaire de suivi dans l'entreprise constituée en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que cette commission devra se réunir au moins une fois par semestre pendant les trois premières années et comprendre au minimum deux salariés,
- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel,
- les incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations,
- la durée de l'engagement de l'entreprise (déterminée ou indéterminée),
- un exemplaire de l'accord de branche.

Annexe 2 : Note d'information

La note d'information prévue à l'article 1.2.1 du présent accord pourra notamment comporter :

- la nouvelle durée du travail
- les catégories de salariés concernés
- les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, en conformité avec les principes contenus dans le présent accord
- la durée maximale quotidienne du travail
- les incidences de la réduction du temps de travail sur la rémunération des salariés
- le nombre d'emplois créés ou préservés, les incidences prévisibles de la réduction du temps de travail sur la situation de l'emploi dans l'entreprise
- les mesures destinées à garantir le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et inversement
- les mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- les mesures destinées à favoriser l'emploi de travailleurs handicapés
- le cas échéant, les modalités de consultation du personnel
- le délai de réalisation des embauches
- les éléments du plan de formation
- les modalités de suivi et de mise en œuvre de l'aménagement et réduction du temps de travail par une Commission paritaire d'entreprise de suivi créée à cet effet.

Annexe 3 : Astreintes

Les astreintes peuvent être nécessaires dans certaines entreprises afin de garantir la continuité et la qualité du service.

C'est la raison pour laquelle les parties entendent en fixer les conditions comme suit :

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Les astreintes sont organisées selon les modalités suivantes :

- délai de prévenance : 15 jours calendaires au moins

-
- urgence : un jour franc au moins à l'avance
 - de préférence, les astreintes sont liées au volontariat
 - les astreintes sont récompensées soit par l'attribution d'une gratification financière, soit par un repos dont les niveaux sont au minimum les suivants :
 - gratification financière : minimum 10 % du salaire horaire de base
 - repos compensateur : minimum 10 % par heure d'astreinte
 - toute autre contrepartie équivalente.

Il est ici précisé que ces gratifications ou repos ne se cumulent pas avec la rémunération ou le repos compensateur liés aux temps d'intervention pendant l'astreinte.

Si un salarié d'astreinte pendant un repos journalier ou hebdomadaire est amené à intervenir, il doit bénéficier d'un repos équivalent à prendre dans le mois qui suit l'intervention, en fonction des nécessités du service et d'un commun accord avec la hiérarchie.

Un document mensuel remis au salarié récapitule les heures d'astreinte effectuées.

Annexe 4 : Contrat de travail à temps partiel

Conformément aux dispositions légales et à celles de l'article 3.4.1 du présent accord, le contenu du contrat de travail à temps partiel ou de son avenant est obligatoirement et au minimum le suivant :

- la qualification de la rémunération
- les éléments de la rémunération
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiquées par écrit au salarié
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent
- la convention collective appliquée par l'établissement.

Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit prévoir une répartition de l'horaire de travail entre les jours travaillés de la semaine ou les semaines du mois et ce, dans les limites définies à l'article L. 212-4-3 du Code du travail.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail à l'intérieur de la semaine ou entre les semaines du mois devra être notifiée au salarié au moins sept jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. La période de travail minimale continue est fixée à trois heures au cours d'une même journée, sauf demande expresse du salarié concerné (termes exclus de l'extension par arrêté du 26 février 2001, JO 17 mars 2001).

Le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée est limitée à une, ne pouvant excéder deux heures, sauf demande expresse du salarié concerné.

Annexe 5 : Institution d'un compte épargne temps

Mod. par Avenant 25 nov. 2005, étendu par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr.

I) Objectifs

Le compte d'épargne temps (CET) a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du Code du travail, de permettre aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré sur une période plurianuelle.

Le présent accord collectif a pour objet de mettre en place à l'initiative exclusive de l'employeur un compte d'épargne temps afin de faciliter la réalisation de certains projets du personnel tels que, par exemple, périodes sabatiques, congés parentaux, congés de création ou reprise d'entreprise, formation professionnelle, départ anticipé à la retraite, congés pour convenance personnelle.

II) Ouverture et tenue du compte

L'ouverture d'un compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive de chaque salarié.

Tout salarié ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, dès lors qu'il est sous contrat à durée indéterminée (termes exclus de l'extension par arrêté du 26 février 2001, JO 17 mars 2001), peut ouvrir un compte d'épargne temps.

Une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du compte d'épargne temps.

Le compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte d'épargne temps.

Le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié, année par année.

Au terme de cette période, la direction de l'entreprise doit demander au salarié s'il souhaite modifier ce choix pour l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié doit le notifier à l'employeur.

Le compte individuel est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque trimestre au salarié.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-1-11 du Code du travail.

III) Alimentation du compte

Chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou seulement certains des éléments mentionnés ci-après :

a- Report de droits à congés ou à repos

a.1- Le report des congés payés dans la limite de dix jours ouvrables par an.

Lorsqu'il envisage de prendre un congé sabbatique ou pour création d'entreprise, le salarié peut, en plus des dix jours ci-dessus, reporter tout ou partie des congés dus au titre de la 5^e semaine de congés payés.

a.2- Repos compensateurs de remplacement liés à l'exécution d'heures supplémentaires lorsque celles-ci ne sont pas rémunérées.

a.3- Congés annuels supplémentaires correspondant à la réduction du temps de travail sous forme de repos prévus à l'article... de l'accord d'aménagement-réduction du temps de travail ci-dessus.

Dans le cadre de l'alinéa qui précède (jours de repos octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail prévus au présent accord), il est précisé conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 et de la fiche 7 - Chapitre I de la circulaire du 24 juin 1998 que le nombre maximum de jours de repos qui peut être reporté par un salarié sur le CET sera égal à la moitié du nombre de jours de réduction du temps de travail, et que le salarié sera tenu d'utiliser son droit à congé dans les quatre ans suivant l'ouverture de ses droits.

a.4- L'éventuelle bonification-abondement accordée par l'entreprise.

Il est ici précisé qu'en tout état de cause, hors abondement éventuel de l'entreprise et apports visés au b. ci-dessous, le salarié ne peut affecter plus de vingt-deux jours au CET par année de référence.

b- Conversion en temps de repos de tout ou partie des éléments suivants

Compléments du salaire de base quelle qu'en soit la nature ou la périodicité.

Ces droits sont convertis dès le mois au cours duquel ils sont dus en temps équivalent de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de leur affectation au compte épargne temps.

IV) Utilisation du compte d'épargne temps

Le compte d'épargne temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés désignés ci-après :

1 Congé parental d'éducation prévu par les articles L. 122-28-1 et suivants du Code du travail.

2 Congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du Code du travail.

3 Congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L. 122-32-12 et L. 122-32-28 du Code du travail.

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

4 Congé pour convenance personnelle ou congé de fin de carrière.

5 Congé de formation qui ne pourrait être indemnisé légalement, dans la limite de deux semaines.

6 Passage à temps partiel lorsque le salarié choisira de réduire son temps de travail pour des motifs familiaux.

7 Dans les cas prévus, en matière de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, pour le déblocage anticipé (article L. 442-17 du Code du travail).

a- Congés pour convenance personnelle (précisions)

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser en tout ou partie des congés pour convenance personnelle d'au moins un mois.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congés trois mois avant la date de départ envisagée. La hiérarchie est tenue de répondre par écrit, dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande :

- soit elle accepte la demande, sans réserve,
- soit elle décide de la reporter par décision motivée. Dans ce cas, deux mois après ce report, le salarié peut présenter une nouvelle demande dans les conditions précitées qui ne peut alors lui être refusée.

b- Congés de fin de carrière

Les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée du travail au cours d'une préretraite progressive.

Il est rappelé que les jours correspondant à la réduction du temps de travail qui auront été affectés pour moitié par un salarié au CET devront être utilisés impérativement dans les quatre ans suivant l'ouverture de ces droits.

V) Situation du salarié pendant le congé

a- Indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie pendant son congé effectif 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.

Le salaire sera payé au taux acquis à ce moment là. L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires de l'entreprise.

b- Statut du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits liés à l'ancienneté ou aux congés payés.

c- Fin du congé

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du CET précède un départ à la retraite ou de façon plus générale un départ volontaire du salarié, celui-ci, à l'issue du congé, reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti de responsabilités et rémunérations au moins équivalentes.

VI) Cessation et transmission du compte

Mod. par Avenant 25 nov. 2005, étendu par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr.

6.01- De façon à rendre effective la réduction du temps de travail, le CET ne peut être compensé par une indemnité que dans les cas de rupture du contrat de travail quels qu'en soient l'auteur et la cause.

6.02- Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales et patronales acquittées par l'employeur.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures ou de jours inscrits au compte par le salaire réel en vigueur à la date de rupture. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires. L'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas y compris en cas de faute grave ou lourde.

6.03- En cas de modification dans la structure juridique de l'employeur (art. L. 122-12 , alinéa 2 du Code du travail), la valeur du compte est 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.

(Avenant 25 nov. 2005, étendu) Les conditions de mises en œuvre du CET demeurent identiques pour le salarié qui serait amené à changer d'établissement au sein d'une même entreprise ou affecté à une filiale de la même entreprise.

6.04- En cas de rupture par décès du titulaire du compte, l'équivalent indemnitaire calculé comme il est dit au 6.02 ci-dessus est versé aux ayants droit selon les règles successorales en vigueur.

6.05- Enfin, le compte est apuré sans indemnité, pour les temps qui y sont portés au titre, soit de jours de RTT, soit des congés payés, si ceux-ci n'ont pas été «soldés» dans les quatre ans de leur entrée dans le compte.

Annexe 6 : Travail intermittent⁽³⁾

(3) Annexe non signée par la CGT.

(Supprimée et remplacée par Accord du 17 juin 2022)

Conformément à l'article L. 212-4-12 du Code du travail, des contrats de travail intermittents peuvent être conclus pour pourvoir des emplois dans les entreprises dont les activités comportent, par nature, une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Compte tenu de l'activité des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, ce type de contrat a vocation à s'appliquer par principe à toutes les filières professionnelles de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs, conformément aux dispositions légales actuelles et à venir.

Les parties conviennent donc de se référer à ces dispositions pour la mise en œuvre, dans chaque entreprise, de ce type de contrat.

Annexe 7 : Mode de calcul de la durée effective du travail sur l'année

La durée collective effective du travail sur l'année doit être calculée par les entreprises en tenant compte :

- du nombre de jours dans l'année
- du nombre de jours de repos hebdomadaires (travail sur 6, 5,5 ou 5 jours)
- du nombre de jours ouvrables de congés payés (travail sur 6 jours)
- du nombre de jours ouvrés de congés payés (travail sur < 6 jours)
- du nombre de jours fériés tombant sur un jour autre que le dimanche, les 1/2 jour ou le 2^e jour de repos hebdomadaire supplémentaire
- de l'horaire de travail collectif habituel de l'entreprise

Elle ne doit pas excéder 1.600 heures par an.

Exemple :

- Calcul en 1999 (année normale) dans laquelle 4 jours fériés tombent un samedi ou un dimanche

Dont 3 un samedi

	Travail sur 6 jours	Travail sur 5,5 jours	Travail sur 5 jours
Nombre de jours calendaires	365,00	365,00	365,00
Nombre de jours RH	52,00 -	78,00 -	104,00 -
Congés payés	30,00 -	27,50 -	25,00 -
Jours fériés	10,00 -	8,50 -	7,00 -
Nombre de jours travaillés	273,00	251,50	229,00
Nombre de sem/jours de travail	45,50	45,73	45,80
X Horaire collectif (39 h)	1 774,50	1 783,47	1 786,20
X Horaire collectif 35 heures	1 592,50	1 600,55 *	1 603,00 *
* plafonné à 1.600 heures			

- Calcul en 2000 (année bissextile) dans laquelle 2 jours fériés tombent un samedi et aucun un dimanche

	Travail sur 6 jours	Travail sur 5,5 jours	Travail sur 5 jours
Nombre de jours calendaires	366,00	366,00	366,00
Nombre de jours RH	52,00 -	78,00 -	104,00 -
Congés payés	30,00 -	27,50 -	25,00 -
Jours fériés	11,00 -	10,00 -	9,00 -
Nombre de jours travaillés	273,00	250,50	228,00
Nombre de sem/jours de travail	45,50	45,55	45,60
X Horaire collectif (39 h)	1 774,50	1 776,45	1 778,40
X Horaire collectif 35 heures	1 592,50	1 594,25	1 596,00

Nota : La circulaire ministérielle du 3 mars 2000, à titre indicatif, calcule la moyenne annuelle en jours ouvrables, compte tenu des années bissextiles. Son calcul est très proche de celui des signataires du présent accord. Il est reproduit ci-après «in extenso».

Détermination d'une durée annuelle moyenne en jours ouvrables, compte tenu des années bissextiles :

$$365,24 \times 6/7 = 313,06$$

(30 jours de congés payés)
= 283,06
3 jours fériés fixes ne tombant pas un dimanche
(8 × 6/7) autres jours fériés
= 273,2 jours travaillés soit, divisé par 6,
45,53 semaines, multiplié par 35 heures
= 1 593,7 heures

- Correspondance jours ARTT/Durée du travail réelle

Horaire réel hebdomadaire	Nombre de jours RTT		
	2001	2002	2003
35	0	0	0
36	6,43	6,46	6,46
37	12,86	12,93	12,93
38	19,29	19,39	19,39
39	25,71	25,85	25,85

Nota : En 2001 : 1 jour férié tombe 1 samedi, et 1 un dimanche

En 2002 : 1 jour férié tombe 1 dimanche

En 2003 : 1 jour férié tombe 1 samedi

Travail de nuit

Avenant du 17 mars 2021

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} nov. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT.

Préambule

Cet avenant a pour objet la définition, la mise en place et l'encadrement du travail de nuit au sein de la branche du mareyage.

Il a valeur d'un avenant de révision à l'avenant du 31 décembre 2003. En conséquence, il se substitue de plein droit aux stipulations de l'avenant du 31 décembre 2003 qui se trouve totalement réécrit par les présentes.

Le présent avenant relatif au travail de nuit se substitue également à toutes stipulations relatives au travail de nuit pouvant se trouver dans la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs et ses accords annexes.

La volonté des parties à cet avenant est de faire de ce texte le seul dispositif conventionnel de la branche relatif au travail de nuit. Il n'a toutefois pas vocation à remplacer les usages locaux existants à la date de signature des présentes.

Les parties considèrent que le recours au travail de nuit est justifié par les contraintes logistiques subies par les entreprises de la branche, l'organisation spécifique de la filière pêche et le traitement des produits frais.

Les parties conviennent également que la mise en œuvre du travail de nuit est exceptionnelle.

Les règles qui l'encadrent doivent assurer la protection des salariés concernés aux heures où l'organisme est le moins résistant contre tout risque supplémentaire pour leur santé et leur sécurité, et leur permettre d'exercer convenablement leurs responsabilités familiales et sociales.

Dans le cadre de ces orientations, il est convenu ce qui suit :

1. Définition et recours au travail de nuit

a) Définition du travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail compris entre 21 heures et 6 heures. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures (comportant toutefois l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures).

b) Définition du travailleur de nuit

Le travailleur de nuit habituel

Est considéré comme travailleur de nuit habituel tout salarié qui effectue au moins :

- 3 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures au minimum 2 fois par semaine

Ou

— 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures au cours de l'année civile ou toute autre période de référence de 12 mois consécutifs *définie par accord d'entreprise ou d'établissement (termes exclus de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.)*.

Le travailleur de nuit occasionnel

Est considéré comme un travailleur de nuit occasionnel tout salarié qui accomplit des heures de travail entre 21 heures et 6 heures sans atteindre les seuils lui permettant d'être qualifié de travailleur de nuit habituel.

Le personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement, travaillant dans les conditions ci-dessus évoquées, bénéficie des dispositions du présent avenant selon les conditions et modalités définies par lui.

Principe de proportionnalité, sélection et volontariat

L'employeur veillera à ne pas faire travailler de nuit plus de salariés que nécessaire. Il devra privilégier le volontariat.

c) Justifications du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit dans une entreprise ou un établissement est inhérent à l'activité de la branche et à la spécificité du secteur du mareyage, comme cela est stipulé dans la circulaire du 5 mai 2002. Il est justifié par :

- La nécessité de traitement rapide de matières premières périssables ;
- La saisonnalité de l'activité des entreprises ;
- L'impossibilité technique d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements techniques utilisés ;
- L'impossibilité, pour des raisons de sécurité ou liées au bon fonctionnement des équipements de faire réaliser des travaux en dehors de la plage horaire de nuit ;
- L'obligation pour l'entreprise de respecter les délais de livraison imposés par la clientèle ou par la nature des produits finis ;
- La nécessité de répondre à la contrainte logistique.

d) Catégories de salariés concernés par le travail de nuit (habituel et occasionnel)

Le travail de nuit est une organisation du travail dérogatoire et présentant des risques pour la santé, la sécurité et la qualité de la vie personnelle, familiale et sociale.

Il en résulte que l'employeur ne pourra faire travailler de nuit que les salariés appartenant aux catégories professionnelles strictement nécessaires :

- Au traitement rapide de matières premières périssables ;
- À faire face à la saisonnalité de l'activité de l'entreprise ;
- À faire face à l'impossibilité technique d'interrompre, chaque jour le fonctionnement des équipements techniques utilisés ;
- À faire face à l'impossibilité, pour des raisons de sécurité ou liées au bon fonctionnement des équipements de faire réaliser des travaux en dehors de la plage horaire de nuit ;
- À respecter l'obligation pour l'entreprise de respecter les délais de livraison imposés par la clientèle ou par la nature des produits finis ;
- À la nécessité de mise en place des produits auprès de la clientèle.

e) Consultation du Comité Social et Économique

Le Comité Social et Économique, s'il existe, est consulté avant la mise en œuvre du travail de nuit. Il devra également être périodiquement consulté sur le suivi de l'organisation du travail de nuit dans l'entreprise.

Les salariés concernés sont informés, par tout moyen, de cette mise en œuvre et des modalités, après la consultation du CSE.

2. Contreparties au travail de nuit

L'ensemble des travailleurs de nuit bénéficient des contreparties ci-dessous.

a) Repos compensateur pour les travailleurs de nuit habituels

Pour les salariés à l'heure

Le travailleur de nuit habituel bénéficie pour chaque semaine où son temps de travail est effectué *en totalité (termes exclus de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.)* au cours de la plage horaire de nuit d'un repos compensateur de 30 minutes, dont 1/3 peut être converti en contrepartie financière d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Cette conversion partielle du repos compensateur en contrepartie financière, ne saurait priver le salarié de son droit à repos compensateur ou de porter atteinte à sa santé, sa sécurité, sa vie personnelle, familiale et sociale. Cette faculté de conversion n'est pas admise pour les salariées en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché et pendant la période du congé postnatal, ou encore pour les salariés justifiant de contraintes personnelles particulières.

Ce repos compensateur acquis au prorata des heures de nuit effectuées au cours d'une période de 12 mois est déterminé selon le tableau ci-dessous :

Nombre d'heures de travail de nuit dans l'année civile ou autre période de référence de 12 mois consécutifs appliqués dans l'entreprise	Nombre de jours de repos compensateur
De 270 à 539	1 jour
De 540 à 809	2 jours
De 810 à 1079	3 jours
À partir de 1080	4 jours

Pour les salariés entrant ou sortant de l'entreprise en cours d'année, ce repos sera proratisé en fonction du nombre de semaines de présence au cours de l'année civile ou autre période de référence de 12 mois consécutifs appliqués dans l'entreprise.

Les dates et modalités de prise de ces jours de repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et les salariés. Ces jours devront être pris dans un délai raisonnable après leur acquisition selon le tableau ci-dessus, de manière fractionnée ou continue, accolés ou non à des jours de congés payés. À défaut d'accord avec le salarié, l'employeur fixe unilatéralement la date et les modalités de la prise de ces jours.

Le repos compensateur se cumule avec les majorations de salaire prévues au b. ci-dessous.

Pour les salariés en forfait jours (Paragraphe exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.)

Pour les salariés en forfait jours travailleur de nuit habituel selon les seuils définis au 1.b, chaque entreprise s'efforcera de transposer les repos compensateurs ci-dessus par accord d'entreprise ou d'établissement ou par engagement unilatéral pris après consultation du Comité Social et Économique s'il existe.

À défaut, il sera attribué à ces salariés 2 jours de repos compensateurs en cas de travail de nuit habituel effectué sur l'année civile, ou la période de référence de 12 mois définie par accord d'entreprise.

Les dates et les modalités de prise de ces jours de repos compensateurs sont déterminées comme pour les salariés à l'heure.

b) Majoration de rémunération au profit des travailleurs de nuit

Pour les salariés à l'heure

Une majoration 10 % est pratiquée au profit des travailleurs de nuit habituels pour chaque heure travaillée entre 21 heures et 6 heures du matin ou sur la période substituée par accord d'entreprise ou d'établissement prévue au 1. a).

Cette majoration de 10 % s'applique également aux travailleurs de nuit occasionnels qui effectuent des heures de travail comprises dans la plage horaire du travail de nuit.

Pour les salariés en forfait jours (Paragraphe exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.)

Pour les salariés signataires d'une convention individuelle de forfait-jours travaillant habituellement de nuit selon les seuils définis au 1.b, les parties à cette convention individuelle pourront convenir d'une majoration de la rémunération annuelle forfaitaire.

3. (Art. Exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.) - Pause obligatoire

L'employeur fixe les temps de pause dans le cadre de l'horaire collectif en tenant compte des contraintes du service. La pause doit être d'au moins 20 minutes toutes les 6 heures de travail.

Le temps de pause n'est pas considéré comme temps de travail effectif si le salarié :

- N'est pas à la disposition de l'employeur ;
- N'est pas tenu de se conformer à des directives ;
- Peut vaquer librement à ses occupations personnelles pendant la durée de celle-ci.

L'employeur doit permettre aux salariés en forfait jours travaillant de nuit, de prendre un temps de pause équivalent à celui des salariés à l'heure.

4. Dérogations à la durée du travail de nuit

a) Durée maximale quotidienne

Les parties prévoient que la durée maximale quotidienne du travail de nuit peut être portée de 8 heures à 10 heures dans les cas suivants (liste limitative) :

- Quand l'interruption de la production aurait pour conséquence la perte de matières premières ou de denrées alimentaires. La continuité de la production doit donc être garantie dans ces circonstances ;
- En raison de l'obligation pour l'entreprise de respecter les délais de livraison imposés par la clientèle ou par la nature des produits finis, ces circonstances devant rendre indispensable la nécessité d'assurer la continuité de la production ;
- Pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

Pour les salariés à l'heure, l'adoption de cette dérogation entraînera l'allocation de périodes de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures effectué en application de cette dérogation. Ces périodes de repos supplémentaires doivent être prises dans les plus brefs délais à une date définie d'un commun accord entre le salarié concerné et l'employeur. À défaut d'accord, l'employeur fixe unilatéralement la date de prise de ce repos.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.*) Pour les salariés en forfait jours et en cas de dérogations répétées à la durée maximale quotidienne de travail, l'employeur devra accorder au salarié un temps de repos supplémentaire sous forme d'une journée ou d'une demi-journée de repos. Les dates et modalités de la prise de ce repos supplémentaire seront convenues d'un commun accord entre le salarié concerné et l'employeur.

b) Durée maximale hebdomadaire

Les parties rappellent que la durée légale hebdomadaire du travail est de 35 heures.

La durée maximale hebdomadaire, fixée à 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, peut être exceptionnellement portée à 44 heures sur une même période compte tenu de l'activité des entreprises de la branche liée notamment au traitement de produits périssables et caractérisée par une forte saisonnalité.

L'employeur pourra accorder des temps de repos supplémentaires pour les salariés à l'heure et les salariés en forfait jours (*termes exclus de l'extension par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc.*) concernés par le dépassement exceptionnel de la durée maximale hebdomadaire.

5. Renforcement de la protection et mesures relatives aux conditions de vie et de travail des travailleurs de nuit habituels et occasionnels

L'entreprise doit mettre en place des mesures de prévention, afin d'anticiper et minimiser le plus possible les impacts de ce type d'horaires sur la santé, la vie sociale et familiale des salariés qui y sont soumis.

Pour ce faire, l'entreprise doit, au préalable, solliciter les conseils du médecin du travail. Le Comité Social et Économique, s'il existe, doit être consulté sur ces mesures.

a) Les mesures de prévention collective

Les mesures organisationnelles suivantes devront être prises par les employeurs pour limiter les effets du travail de nuit sur la santé des salariés :

- S'assurer que les horaires de prise et de fin de poste sont compatibles avec les horaires de transports en commun. À défaut, s'assurer que le salarié dispose d'un moyen de locomotion personnel ou qu'il puisse pratiquer le covoiturage avec un collègue. L'entreprise peut mettre en place un ramassage collectif des travailleurs de nuit ;
- S'efforcer de rompre la monotonie des tâches qui sont confiées au salarié ;
- En cas de rotation de poste, prévoir du temps pour les transmissions d'une équipe à l'autre ;
- Raccourcir, dès que l'activité le permet, la durée de travail des postes de nuit ;

-
- Étudier et mettre en œuvre des solutions techniques pour adapter l'environnement lumineux : prévoir une exposition à la lumière d'intensité importante en début de poste puis la limiter en fin de poste ;
 - Assurer, sauf si l'activité ne le permet pas, la stabilité et la prévisibilité des horaires et les temps de repos en fin de semaine, afin de permettre au salarié d'organiser et de maintenir une vie sociale et familiale satisfaisante. Si l'activité ne permet pas la mise en place d'horaires stables, l'employeur devra informer le salarié des aides disponibles permettant de palier les conséquences de ses absences auprès de sa famille (garde d'enfant par exemple) ;
 - Lorsque le travail de nuit habituel est incompatible avec les obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour, s'il est travailleur de nuit habituel, ou refuser d'être affecté sur un poste de nuit habituel s'il travaille sur un poste de jour sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

L'entreprise sera tenue d'étudier et, si l'activité et la configuration de celle-ci le permet, d'appliquer les préconisations de mesures de prévention collective faites par le médecin du travail.

b) Les mesures de prévention individuelle

Les recommandations suivantes devront être faites aux salariés travaillant de nuit, par tout moyen (affichage, remise d'un document aux salariés concernés...).

Recommandation générale :

- Un travailleur de nuit peut demander, à tout moment, une visite auprès du médecin du travail.

Recommandations pour le sommeil :

- Éviter les excitants. La consommation de caféine peut avoir lieu en début de poste mais pas pendant les 5 dernières heures de travail ;
- Conditions favorables pour un sommeil diurne et réparateur à domicile : noir absolu ; silence ; téléphones éteints ou en mode silencieux ; respecter le rituel du coucher (lecture reposante, tisane, toilette...) ;
- Respecter un temps de repos strict pendant les pauses lors du travail de nuit. Si possible, profiter des pauses pour faire une courte sieste.

Recommandations pour l'hygiène de vie :

- Respecter 3 prises alimentaires par jour (ne pas grignoter ou sauter de repas) ;
- Prendre une collation légère pendant le travail de nuit (pause) ;
- Pratiquer une activité physique régulière.

Ces recommandations pourront être modifiées et/ou complétées par le médecin du travail.

c) Protection médicale renforcée

Il est rappelé que le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, avant son affectation sur un poste de nuit et par la suite, selon les dispositions légales et réglementaires.

Lorsque l'état de santé du travailleur habituel de nuit constaté par le médecin du travail l'exige, il doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un tel poste ou du refus du salarié d'occuper ce poste.

d) Priorité d'affectation

Le travailleur de nuit habituel qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour ou le salarié occupant un poste de jour et qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces travailleurs la liste des emplois disponibles correspondants.

e) Salariée enceinte, accouchée ou en période de congé postnatal

Une salariée affectée à un poste de travail de nuit dont l'état de grossesse est médicalement constaté ou ayant accouché et pendant la période du congé postnatal doit, sur sa demande, être affectée sur un poste de jour. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après le retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Une suspension du contrat est alors prévue,

assortie d'une garantie de rémunération.

f) Précautions particulières pour les travailleurs isolés

Le travail de nuit ne peut conduire le salarié à être seul dans les locaux de l'entreprise.

À titre exceptionnel, si un travailleur de nuit devait être isolé au sein d'un atelier, établissement ou l'entreprise, l'employeur devra mettre à la disposition du travailleur les moyens de télécommunications adéquats assurant sa liaison avec un autre travailleur ou une autre équipe ou un local occupé en permanence ou encore le poste de soins d'urgence de l'établissement ou enfin de tout service public spécialisé (pompier, Samu, etc.)

g) Détermination des modalités de changement d'affectation

Les modalités de mise en œuvre des changements d'affectation décrits ci-dessus sont déterminées par les employeurs soit de façon unilatérale, soit par accord collectif d'entreprise ou d'établissement. En tout état de cause, ces modalités devront respecter les lois et règlements en vigueur.

h) Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En aucune façon l'appartenance à un sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit habituel ou occasionnel, ou pour muter un salarié d'un poste de nuit habituel ou occasionnel vers un poste de jour, ou d'un poste de jour vers un poste de nuit habituel ou occasionnel, ou pour prendre des mesures spécifiques au travailleur de nuit habituel ou occasionnel ou au travailleur de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

i) Droit à la formation professionnelle continue

Dans la mesure où une formation ne peut être effectuée uniquement que de jour, elle fera l'objet d'une rémunération sans perte de revenu.

L'affectation à un travail habituel ou occasionnel de nuit ne saurait préjudicier l'accès à la formation.

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue pour incompatibilité de la formation avec son horaire de nuit.

6. Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mareyage comptait, selon les dernières statistiques publiées par la DARES, 95,6 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2016. Parmi ces dernières, 59,8 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile d'inclure des stipulations supplémentaires relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

7. Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé avec un préavis de 3 mois selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la dénonciation.

8. Date d'effet, formalité de dépôt et demande d'extension

Le présent avenant est à durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2021.

La partie la plus diligente procèdera donc aux formalités de dépôt du présent avenant de révision auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du Conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Travail intermittent

Accord du 17 juin 2022

[Étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter du jour de la publication de l'arrêté

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNPD CGT.

Préambule

L'article L. 3123-33 du code du travail permet la conclusion de contrats de travail intermittent dans les entreprises couvertes par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu.

Le présent accord poursuit deux objectifs :

- Autoriser les entreprises de notre branche d'activité à recourir au contrat de travail intermittent permettant d'adapter leurs besoins en personnel aux fluctuations de leur charge ;
- Mettre à jour les stipulations de l'annexe 6 de l'accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée pour les conformer aux évolutions législatives et jurisprudentielles intervenues depuis 2000. Cette annexe est donc abrogée et remplacée par le présent accord.

Les parties ont déterminé les éléments nécessaires à la validité juridique des contrats de travail intermittent, notamment en fixant les emplois permanents éligibles qui peuvent être pourvus par ce moyen. Elles ont ensuite encadré certaines modalités du contrat de travail intermittent en prévoyant notamment une durée minimale de travail et le lissage de la rémunération. Elles ont enfin rappelé accord certaines dispositions d'ordre public du code du travail dans un but pédagogique.

C'est après avoir loyalement et sincèrement négocié, avoir pris le temps de la réflexion et reçu toutes les informations et conseils jugés nécessaires par elles, que les parties ont librement signé les présentes.

Ceci ayant été préalablement rappelé, il est convenu ce qui suit :

Article 1 Principe

Conformément aux articles L. 3123-33 et suivants du Code du travail, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus pour pourvoir des emplois permanent qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est à durée indéterminée.

Article 2 Emplois éligibles au travail intermittent

Compte tenu de l'activité des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, ce type de contrat est susceptible de s'appliquer au recrutement d'employés de marée, niveau I, filière «préparation, logistique, atelier» travaillant uniquement la coquille Saint-Jacques.

- décoquilleurs ;
- énucléeurs ;
- décortiqueurs.

Article 3 Mentions obligatoires du contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est écrit et mentionne :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération qui peut être lissée sur l'année ;
- la durée annuelle minimale de travail ;
- les périodes de travaillées et celles non travaillées dans l'année ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- les modalités et les périodes de prise des congés payés.

Les parties mettent à disposition des entreprises et des salariés de la branche un modèle de contrat de travail intermittent. Il est placé en annexe. Les entreprises et les salariés de la branche sont libres d'y recourir, de l'adapter ou de rédiger leur propre contrat, sous réserve de respecter les stipulations du présent accord.

Article 4

Durée minimale annuelle de travail et dépassement de celle-ci

La durée minimale annuelle de travail est fixée à 800 heures de temps de travail effectif sur une période de 12 mois consécutifs (période de référence), sauf stipulation contractuelle fixant une durée inférieure à la demande du salarié.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale stipulée au contrat ne peut excéder le tiers de cette durée, soit 267 heures maximum pour une durée minimale annuelle de travail fixée contractuellement à 800 heures, sauf accord écrit du salarié.

Article 5

Fixation et organisation des périodes travaillées

Le contrat de travail fixe les dates de début et de fin de chaque période travaillée et la répartition des heures de travail à l'intérieur de chacune d'elles.

Cette répartition pourra être modifiée dans le respect des conditions suivantes : respect d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours calendaires minimum et communication du planning par remise en main propre ou affichage.

Article 6

Modalités de prise des congés payés

Les congés payés sont pris en dehors des périodes travaillées, sauf accord contraire des parties. Ils ne s'imputent pas sur la durée minimale annuelle du temps de travail effectif prévue au contrat.

Article 7

Rémunération mensuelle lissée et heures supplémentaires

Il est rappelé que les salariés sous contrat de travail intermittent sont légalement exclus de la mensualisation.

Aussi, les parties conviennent, en application de l'article L. 3123-38 alinéa 3 du code du travail, que :

— la rémunération mensuelle des salariés est indépendante du nombre réel d'heures travaillées dans le mois ; elle est lissée (article 7.1) ;

— les heures supplémentaires ne sont pas comprises dans la rémunération mensuelle lissée. Elles seront payées à échéance mensuelle en s'ajoutant à la rémunération mensuelle lissée. Elles pourront être récupérées sans diminution de la rémunération mensuelle lissée (article 7.2).

— Enfin, pour les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours de période de référence, une régularisation sera opérée à chaque fin de période de référence ou à la date du départ salarié, afin que la rémunération corresponde aux heures réellement travaillées sur la période de référence concernée (article 7.3).

Article 7.1

Lissage et montant de la rémunération mensuelle

Le montant de la rémunération mensuelle lissée est la somme :

— du salaire de base correspondant à la durée minimale annuelle contractuelle de travail.

Il est calculé selon proratisation correspondant, d'une part, à la fraction de la durée minimale annuelle contractuelle de travail sur 1 607 heures (base temps complet présent toute l'année) exprimée en pourcentage et, d'autre part, au salaire mensuel du niveau conventionnel du salarié pour 151,67 heures de travail (base temps complet présent toute l'année).

Par exemple : le salaire mensuel de base d'un salarié intermittent soumis à une durée minimale annuelle contractuelle de travail de 800 heures selon un taux horaire de 10,85 € bruts correspondant à son niveau de classification, est calculé de la façon suivante :

$$\mathbf{m} \ 800/1607 = 49,78 \ % ;$$

$$\mathbf{m} \ 10,85 * 151,67 = 1\ 645,48 \ € ;$$

$$\mathbf{m} \ 1\ 645,48 * 49,78 \% = 819,21 \ €.$$

Le salaire de base est de 819,21 €.

— de l'indemnité de congés payés égale à 10 % du salaire de base.

En cas d'embauche ou de départ d'un salarié en cours d'année, la rémunération brute du mois de l'embauche ou du départ sera calculée au prorata temporis.

Les primes conventionnelles s'ajouteront, le cas échéant, à la rémunération lissée ci-dessus.

Article 7.2 **Décompte et paiement des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine au-delà de 35 heures de travail effectif. Elles sont payées à échéance mensuelle et s'ajouteront à la rémunération mensuelle ci-dessus.

Le paiement peut être remplacé par un repos compensateur à la demande du salarié laquelle ne peut être refusée par l'employeur.

L'employeur peut proposer au salarié l'attribution d'un repos compensateur. Elle est subordonnée à l'acceptation expresse du salarié.

L'option entre le paiement des heures supplémentaires ou son remplacement par un repos compensateur majoré engage l'employeur et le salarié pour une période de quatre mois consécutifs.

Article 7.3

Régularisation à la fin de chaque période de référence ou en cas de départ du salarié

Lorsqu'un salarié, du fait de son arrivée ou de son départ en cours d'année n'aura pas accompli la totalité de la durée annuelle contractuelle de travail, une régularisation de sa rémunération sera réalisée soit à son départ, soit à la fin de la période de référence, dans les conditions ci-après :

— Lorsqu'un salarié aura accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il sera alloué au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle rémunérée dans le cadre du salaire lissé.

— Lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée minimale de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle lissée, une régularisation sera opérée entre les sommes versées et les sommes réellement dues, soit avec la dernière paye, en cas de départ, soit sur la paye du mois suivant la période de référence de l'embauche.

Article 8 **Calcul de l'ancienneté**

Les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité pour le calcul de l'ancienneté.

Article 9

Égalité de traitement avec les salariés en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet

Les salariés intermittents bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à durée indéterminée à temps complet, y compris ceux relatifs au travail de nuit, sous réserve de modalités spécifiques prévues par accord collectif.

Article 10 **Priorité conventionnelle de passage à temps complet**

Les salariés recrutés en contrat de travail intermittent qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Cependant, en cas de pluralité de candidatures pour un même poste à temps plein - de même catégorie professionnelle ou équivalent - entre une salarié en contrat de travail intermittent et un salarié à temps partiel, c'est ce dernier qui doit être privilégié en application de la priorité légale de passage à temps complet dont il bénéficie.

Article 11

Suivi du recours au contrat de travail intermittent par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) a été créé par l'accord du 16 décembre 2006 et révisé par l'avenant n° 28 du 26 juin 2009. Il est toujours en vigueur.

Les travaux de cet observatoire permettent notamment d'appuyer les négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'article 2 de cet avenant stipule que l'OPMQ recense, centralise et analyse les informations quantitatives et qualitatives relatives à quatre champs d'observation dans la branche professionnelle :

- Évolutions économiques et technologiques ;
- Devenir de l'emploi ;
- Perspectives démographiques ;
- Offre de formation initiale et professionnelle.

Les parties conviennent d'ajouter un cinquième champ d'observation : le recours au contrat de travail intermittent dans la branche.

L'article 2 de l'avenant n° 28 du 26 juin 2009 est donc modifié en conséquence.

Article 12 **Abrogation de l'annexe 6 «Travail intermittent» de l'accord du 27 octobre 2000**

L'annexe 6 «Travail intermittent» de l'accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée, est supprimée à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. Elle est remplacée par le présent accord.

Article 13 **Date d'effet, formalité de dépôt et demande d'extension**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du Conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 14 **Durée, révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'accord pourra également être dénoncé avec un préavis de 3 mois selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la dénonciation.

Article 15 **Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Annexe

Modèle de contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Entre :

La société ..., (forme juridique de la société), dont le siège social est situé (adresse) à (Ville) (Code postal), inscrite au RCS de (lieu) sous le numéro (numéro RCS), représentée aux présentes par ..., en sa qualité de ..., ayant tout pouvoir à l'effet des présentes,

Ci-après dénommée «La société»,

D'une part,

Et :

M/M^{me} ... né(e) le ... à ... (...),

De nationalité ...

Demeurant ... à ... (...)

Ci-après dénommé(e) «Le salarié»,

D'autre part,

Après avoir rappelé :

Les parties sont convenues de formaliser les modalités et conditions de leur collaboration par la signature du présent

contrat de travail intermittent prévu par les articles L. 3123-33 et suivants du code du travail et les dispositions éten-
dues de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs y afférentes.

Le salarié est ainsi recruté à l'emploi de ... qui comporte, par nature, une alternance de périodes travaillées et des périodes non travaillées.

Les parties déclarent s'obliger réciproquement à respecter les principes fondamentaux de leur collaboration, tels qu'ils sont définis en particulier par les dispositions du présent contrat, les dispositions conventionnelles applicables.

En outre, le salarié est informé qu'en application de l'article L. 6315-1 du code du travail, il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Ceci étant préalablement exposé, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 Engagement

Le salarié est engagé par la société selon contrat à durée indéterminée intermittent à compter du ..., son poste compor-
tant par nature des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

L'engagement du salarié est conclu sous réserve des résultats de la visite d'information et de prévention voire de la visite médicale d'embauche décidant de son aptitude au poste proposé.

La déclaration préalable à l'embauche du salarié a été effectuée à l'URSSAF de ...

Le salarié pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi infor-
matique et libertés.

Le salarié déclare n'être tenu par aucune clause de non-concurrence empêchant la conclusion du présent contrat.

Article 2 Emploi et qualification

La société engage le salarié en qualité de ...

À ce titre, il est attribué au salarié la qualification de..., niveau..., de la classification professionnelle établie par la convention collective des mareyeurs-expéditeurs.

Les principales attributions du salarié sont listées dans la fiche de poste annexée aux présentes.

Cette liste n'est ni exhaustive ni limitative. Elle est par nature évolutive et le salarié accepte d'effectuer des tâches annexes ou accessoires.

Le salarié devra se conformer aux directives et instructions qui lui seront données par ses supérieurs hiérarchiques, en ce qui concerne les diverses modalités d'exercice de son activité professionnelle, et s'engage à exercer ses attri-
butions au mieux des intérêts de la Société.

Le salarié s'engage à effectuer toute formation organisée et prise en charge par l'entreprise.

Article 3 Durée, prise d'effet du contrat et période d'essai

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée à compter du ...

L'engagement du salarié ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai d'une durée de ... mois à compter de la date d'embauche.

Au cours de cette période, le contrat de travail pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties sans indemnités de rupture.

Cette période d'essai pourra faire l'objet d'un renouvellement pour une durée de ... et ce, d'un commun accord avec le salarié.

Toutefois, la partie qui souhaitera rompre le contrat de travail pendant la période d'essai devra respecter le délai de prévenance fixé par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code du Travail.

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai, en raison de l'absence du salarié, ou pour quelque motif que ce soit, prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un temps de travail effec-
tif.

Article 4 Durée du travail

Le contrat de travail est conclu à durée indéterminée mais comprend des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

La durée annuelle du travail ne pourra être inférieure à ... heures sur une période de 12 mois consécutifs.

Cette période de référence va de [jour/mois] année N au [jour/mois] année N+1 / correspond à l'année civile.
La durée annuelle du travail n'inclut pas les congés payés acquis au cours de la période de référence.
Il est possible de dépasser cette durée contractuelle et de demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée du travail précitée, conformément aux dispositions conventionnelles.

Les périodes de travail et les périodes d'inactivité sont les suivantes :

...

(Prévoir la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes de travail).

Cette répartition pourra être modifiée dans le respect des conditions suivantes : respect d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours calendaires minimum et communication du planning par tous moyens.

Article 5 Rémunération

En contrepartie de l'exercice de ses fonctions, le salarié percevra une rémunération mensuelle lissée indépendante du nombre réel d'heures travaillées dans le mois. Cette rémunération est d'un montant de ... € bruts, se composant :
— d'un salaire de base correspondant à la durée minimale annuelle contractuelle de travail, calculée selon la formule de l'article 7.1 de l'accord de branche relatif au contrat de travail intermittent ;
— d'une indemnité de congés payés égale à 10 % du salaire de base ci-dessus.

Les primes conventionnelles et le payement des heures supplémentaires travaillées dans le mois s'ajouteront, le cas échéant, à la rémunération lissée ci-dessus.

Article 6 Lieu de travail

À titre d'information, le lieu de travail du salarié est fixé au siège social/siège administratif/au sein de l'établissement de la société situé ... à ... (...).

Article 7 Confidentialité

Au cours de l'exécution du présent contrat, le salarié peut avoir connaissance de faits, d'évènements, de documents ou de renseignements confidentiels ou définis comme tels par l'employeur. La société insiste sur le caractère essentiel du respect de cette obligation de confidentialité.

Le salarié sera tenu à la plus grande discréction professionnelle à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise : organisation, méthodes, résultats, projets, clients, politique commerciale.

Cette obligation de discréction professionnelle est valable aussi bien pendant la collaboration des parties qu'à l'issue de celle-ci, quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture.

Article 8 Absence et indisponibilité

Le salarié est tenu de prévenir immédiatement la société de toute absence quel qu'en soit le motif.

Le salarié s'engage à fournir un certificat médical ou tout autre justificatif approprié à son absence dans les 72 heures.

Le salarié s'engage à informer régulièrement la direction de l'évolution de son état.

En cas de prolongation de son arrêt de travail, le salarié devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette prolongation.

Article 9 Protection Sociale

Dès son engagement, le salarié est affilié et bénéficiera des avantages liés aux régimes de protection sociale et de retraite auxquels adhère l'entreprise, pour sa catégorie professionnelle.

À titre informatif, les régimes sont les suivants :

- régime de retraite complémentaire souscrit auprès de ... situé...
- régime de prévoyance complémentaire à celui de la Sécurité Sociale, souscrit auprès de ... situé...
- régime de complémentaire santé, souscrit auprès de ... situé ...

En contrepartie, il sera prélevé mensuellement sur la paye du salarié la retenue correspondante à la quote-part salariale des cotisations à ces différents régimes, tant en ce qui concerne les régimes en vigueur que ceux qui pourraient être ultérieurement mis en place ou modifiés.

Les régimes de prévoyance complémentaire et de complémentaire santé sont obligatoires et collectifs.
Une notice d'information a été remise au salarié à ce titre.

Article 10 **Information sur la protection des données personnelles**

Dans le cadre de la gestion du personnel (recrutement, évaluation professionnelle, formation...) et, en particulier, de l'établissement des opérations de paie, la société est amenée à collecter et à traiter des données personnelles de chacun de ses salariés.

Les destinataires de ces informations sont les services internes de l'entreprise à savoir la direction des ressources humaines, le département paie (les citer) et les organismes de sécurité sociale, les caisses de retraite et de prévoyance, la société de mutuelle, Pôle emploi, les services de médecine du travail et l'administration des impôts (à adapter si besoin : expert-comptable...).

Ces informations ne sont utilisées que dans le cadre strictement nécessaire à la gestion du personnel et ne peuvent être communiquées qu'aux destinataires précités.

Elles sont conservées pendant un délai variant selon leur nature et leur utilité au regard de la relation de travail et de la réglementation applicable. Le cas échéant : La politique de conservation des données personnelles est détaillée dans la charte TIC consultable sur l'intranet de l'entreprise.

Conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement UE 2016/676), chaque salarié dispose d'un droit d'accès, de rectification et d'effacement des informations qui le concernent.

Éventuellement : Pour l'exercice de ces droits, le salarié doit adresser un courrier au délégué à la protection des données de la société ..., accompagné de la photocopie d'un titre d'identité comportant la signature du salarié, à l'adresse postale suivante :

société ... - Délégué à la Protection des Données - Adresse postale de la Société ou à l'adresse de courrier électronique DPO(-DPD)@Société.com.

Le salarié dispose également du droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (www.cnil.fr).

Le salarié est par ailleurs tenu de respecter le Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement UE 2016/676) et la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la Protection des Données Personnelles.

Article 11 **Dispositions diverses**

Les parties déclarent expressément s'en remettre aux dispositions conventionnelles et légales pour tous les aspects non abordés par le présent contrat de travail.

Le salarié s'engage à faire connaître dans les plus brefs délais, à la société, toute modification postérieure à son engagement qui pourrait intervenir dans sa situation administrative (état civil, situation de famille, adresse, etc...).
Fait à ..., le...

En deux exemplaires originaux dont un est conservé par chaque partie

Pour la société

...

Le salarié

...

Annexe

Notice non contractuelle d'information relative aux textes conventionnels et au régime de prévoyance applicables dans l'entreprise

Convention collective nationale applicable :

Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs consultable ...

ou sur intranet (le cas échéant - indiquer le chemin informatique)

(Le cas échéant) Principaux accords d'entreprise :

...

Régime de prévoyance :

Régime de prévoyance complémentaire à celui de la Sécurité Sociale, souscrit auprès de ... situé...

Prévoyance

Avenant n° 30 du 18 décembre 2009

[Étendu par arr. 14 févr. 2011, JO 19 févr.]

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte paritaire le 6 octobre 2009 pour examiner les conditions de la mutualisation du régime de prévoyance mis en place au sein de la Convention Collective Nationale des Mareyeurs-Expéditeurs du 15 mai 1990.

À l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :

- D'une part de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur pour les garanties incapacité de travail, invalidité, décès-IPA pour une durée de 5 ans ;
- D'autre part, de reconduire la désignation de l'OCIRP en qualité d'organisme assureur pour la garantie rente éducation

Les parties signataires conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix des organismes assureurs au plus tard dans les six mois précédant la nouvelle échéance quinquennale.

Article 2

Le présent avenant prend effet pour l'ensemble des entreprises le 1^{er} janvier 2010.

Article 3

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la Direction des Relations du travail. Le secrétariat de l'Union du Mareyage Français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Avenant du 14 février 2018

[Étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 21 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

(Voir également Chap. VII, art. 7.7.3)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT Ports et Docks ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 1, 25 sept. 2018, étendu par arr. 18 févr. 2019, JO 22 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMP ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'adapter de régime conventionnel de prévoyance pour intégration du degré élevé de solidarité.

Article 1 Degré élevé de solidarité

Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place deux actions pour assurer une prévention des risques routiers.

Ces actions de prévention des risques routiers prendront la forme de campagnes de sensibilisation et d'information digitale des participants et de formation en E-learning.

Par ailleurs et sur décision des partenaires sociaux, l'étude réalisée pour le repérage des risques professionnels du mareyage sera mise à jour.

Article 2 Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Article 2.0

Mod. par Avenant n° 1, 25 sept. 2018, étendu par arr. 18 févr. 2019, JO 22 févr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMP ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNPD CGT.

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 3 Modalités de dépôt

Le secrétariat de l'Union du Mareyage Français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré à sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Protection sociale complémentaire

Accord du 29 novembre 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 sous réserve de l'agrément]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

Les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs peuvent ins tituer des garanties collectives de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire) suivant les modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le financement patronal de ces régimes peut être exonéré de cotisations sociales salariales et patronales, sous réserves de respecter certaines conditions. Ainsi, le régime doit notamment présenter un caractère collectif, c'est-à-dire qu'il doit couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Ces critères de définition ont été en dernier lieu modifiés par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 pour tenir compte de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui a repris à l'identique certaines dispositions de la Convention Collective Nationale AGIRC du 14 mars 1947.

Ainsi le premier critère de définition d'une catégorie objective listé par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, issu du décret du 30 juillet 2021, permet :

-
- de définir une catégorie de bénéficiaires en fonction de l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précité ;
 - d'intégrer à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale, certains salariés non-cadres définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'APEC.

Pour permettre aux entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des Mareyeurs-Expéditeurs de conserver le bénéfice du régime social de faveur sur le financement des couvertures de protection sociale à compter de 2025, les partenaires sociaux entendent définir les salariés non-cadres susceptibles d'intégrer les couvertures des cadres, en pérennisant ce qui avait été validé par l'AGIRC en 2018.

Ainsi, la commission AGIRC, au 1^{er} Octobre 2018, au regard des classifications de la branche, a validé les conditions d'affiliation au régime de retraite complémentaire AGIRC de la manière suivante :

- devaient être affiliés au titre de l'article 4 de la CCN de 1947, les personnels dont l'emploi était classé à partir du niveau VII ;
- devaient être affiliés au titre de l'article 4 bis de la CCN de 1947, les personnels relevant du niveau VI ;
- le seuil de l'article 36 de l'Annexe 1 de la CCN de 1947, avait été fixé au niveau IV.

Les partenaires sociaux entendent reprendre les éléments ci-dessus pour permettre aux entreprises de la branche qui le souhaitent l'intégration de certains salariés non-cadres aux couvertures de Protection Sociale Complémentaire des cadres.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Mareyeurs-Expéditeurs du 15 mai 1990.

Article 2

Définition des salariés cadres relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres

Pour l'application des dispositions de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres dont l'emploi est classé à partir du niveau VII de la classification cadres définie par la convention collective des Mareyeurs Expéditeurs.

Article 3

Définition des salariés assimilés cadres relevant de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les personnels relevant du niveau VI de la classification définie par la convention collective des Mareyeurs Expéditeurs.

Article 4

Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Pour les garanties collectives de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé, retraite supplémentaire) instituées au niveau des entreprises de la branche au bénéfice d'une catégorie de salariés définie sur la base du premier critère visé à l'article R. 242-1-1, 1^o du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres, les salariés classés à partir du niveau IV et du niveau V qui avaient été admis par la Commission AGIRC en application de la décision en date du 1^{er} Octobre 2018 applicable à la profession.

L'intégration de ces salariés à la catégorie des cadres n'est pas une obligation, les entreprises qui recourent au premier critère de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir une catégorie de salariés bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire sont libres d'inclure ou non, en tout ou partie, les salariés concernés.

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres ne concerne que les garanties collectives de protection sociale complémentaires instituées au niveau des entreprises ; en aucun cas elle n'a vocation à rendre applicables aux salariés concernés les dispositions de la convention collective propres aux cadres.

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire.

Article 5

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail.

Article 6

Révision

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner la nécessité de réviser le présent accord en cas de révision des systèmes de classifications engendrant une évolution des niveaux de classification utilisés pour catégoriser les salariés intégrés.

Article 7

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC mentionnée à l'article 3de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017, il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 8

Dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Article 9

Extension de l'accord et agrément 'Apec'

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du travail.

Par ailleurs, le présent accord sera soumis, conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale à la demande d'agrément auprès de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des 4 pages, les représentants mentionnés ci-dessous ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord et ses annexes au nom de leur organisation.

Égalité professionnelle

Avenant du 14 février 2018

[Étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 3 août, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT Ports et Docks ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 1, 25 sept. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 3 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMP ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Préambule

Éléments de diagnostic

La branche du mareyage-salaison, de par la socio-démographie de son salariat et la faible attractivité de ses métiers,

présente des caractéristiques qui appellent les partenaires sociaux à émettre une réponse adaptée en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La branche est marquée par :

- Une relative mixité de son salariat (44 % des effectifs sont composés de femmes) en ce sens que la proportion d'aucun des deux sexes n'atteint au moins 60 % des effectifs. Cette proportion, proche de celle de l'ensemble du secteur privé français cache néanmoins de fortes disparités selon les métiers ;
- Un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes de l'ordre de 15,5 %, partiellement expliqué par la structure de l'emploi et les durées de travail ;
- Un recours au temps partiel moins important que dans le reste de l'économie (14,90 %) où l'on note toutefois une surreprésentation du sexe féminin ;
- L'existence d'un «plafond de verre» particulièrement bas puisque si 53 % des ouvrier(e)s sont des femmes, la proportion tombe à 29 % chez les employé(e)s, 10 % pour les professions intermédiaires, et 8 % chez les cadres.

Objectifs de l'accord

Les parties signataires affirment, par le présent accord, leur volonté d'inscrire le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout au long de leur vie professionnelle, comme étant facteur d'enrichissement collectif, de bien-être au travail, de cohésion sociale et d'efficacité économique des entreprises.

Cet accord a pour objet de s'inscrire dans le cadre des négociations de branche 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 signataires sont toutefois conscients que cet accord n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine. Le constat de certains déséquilibres professionnels entre les femmes et les hommes résultant le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations initiales, de comportements, qui dépassent le cadre du travail.

Conformément au Code du Travail, cet accord a notamment pour vocation de traiter :

- Des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- Des conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Il n'exonère en rien les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives du personnel de négocier au moins une fois tous les quatre ans :

- Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Pour rappel, si à l'issue des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aucun accord n'était conclu, les entreprises devraient alors établir un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, en l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-1 1^o du Code du travail devra également porter sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas conclu un accord collectif sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail devront également se conformer aux dispositions du Code du travail relatives aux consultations et informations récurrentes du Comité Social et Économique et lui fournir toutes les informations nécessaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en particulier concernant la base de données économiques et sociales et la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi).

Enfin, il est rappelé que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concerne toutes les entreprises, y compris celles dépourvues de délégué syndical et non soumises à l'obligation de négocier. Il incombe ainsi à tout employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre.

Il en résulte notamment le fait que l'évaluation des risques prévue par l'article L. 4121-3 du Code du travail doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Chapitre 1

Dispositions générales

Article 1-1

Champ d'application

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 18 mai 2017.

Chapitre 2

Conditions d'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle

Article 2-1

Recrutement

L'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire à l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle et des qualifications.

À cette fin, les entreprises sont encouragées à formaliser les processus de recrutement sur la base des principes suivants :

- Définition des libellés de postes non-discriminants
- Définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi
- Traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Au cours de l'entretien d'embauché, l'employeur ne peut solliciter que des informations ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprecier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper l'emploi.

Les partenaires sociaux constatent que certains emplois sont fortement masculinisés, conséquence le plus souvent de représentations socioculturelles ou encore d'orientations scolaires lors de la formation initiale.

Face à ce constat, il est évident que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un travail qui s'inscrit dans le long terme et les employeurs veilleront en conséquence, à tendre vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve de capacité du marché du travail.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression (actions de communication notamment) et toute mesure en place permettant une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Article 2-2

Formation et promotion professionnelle

À tous les niveaux de responsabilité, les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès aux emplois correspondant à leurs compétences.

Dans ce cadre, les entreprises veillent à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de conditions d'accès à la formation et à la promotion professionnelle identiques.

La formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités. Ainsi, pour les périodes de formation, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Les entreprises s'appuient sur l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du Code du Travail. Dans ce cadre, elles rappellent l'intérêt d'un «point carrière» permettant de faire un bilan du parcours professionnel afin de le dynamiser.

Chapitre 3

Conditions de travail et d'emploi

Article 3-1

Égalité salariale

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le respect de ce principe est un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle homme-femme.

Les parties s'engagent à examiner et modifier les dispositions qui seraient de nature à défavoriser l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes ou conduire à des écarts de rémunération. Elles veillent également à prendre en considération dans toute négociation la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes mis en évidence dans le rapport de branche annuel résultent plus directement de leurs possibilités respectives à occuper des postes similaires et à accéder à des postes à responsabilités. Aussi, la réduction des écarts de rémunération passe avant tout par les mesures rapprochant les situations professionnelles tout en prenant en compte les différences.

Article 3-2 **Travail à temps partiel**

Les parties signataires rappellent que les salariés ont la possibilité de formuler une demande de travail à temps partiel à leur employeur dans les conditions prévues à l'article 4-4 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 18 mai 2017, Conformément aux termes de l'article, le salarié employé à temps partiel bénéficie alors des garanties suivantes :

- Les dispositions de la convention collective nationale s'appliquent aux salariés à temps partiel
- L'ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée comme s'il était à temps plein
- Les indemnités dues en cas de licenciement et départ à la retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps partiel et à temps plein
- La durée du congé annuel est celle prévue par la loi. Par contre l'indemnité est déterminée en fonction du salaire perçu
- Les travailleurs à temps partiel sont pris en compte au même titre que les travailleurs à temps plein pour la détermination des conditions d'effectifs en ce qui concerne les instances représentatives du personnel.

Le fait d'occuper un emploi à temps partiel ne peut être source de discrimination dans le domaine du développement de carrière. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion.

Article 3-3 **Absences liées à la parentalité**

Les entreprises de la branche s'engagent à veiller à ce que les absences pour maternité ou adoption ne puissent avoir aucune conséquence sur la rémunération ou l'évolution des personnels. Les entreprises veilleront à ce que l'augmentation salariale individuelle du salarié absent pour congé de maternité ou adoption soit au moins égale aux augmentations individuelles et collectives accordées sur la même période.

Article 3-4 **Rentrée scolaire**

Lorsque cela est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, le parent d'au moins 1 enfant, pourra lors de chaque rentrée scolaire de l'un ou plusieurs de ses enfants jusqu'en 6^{ème}, bénéficier d'une autorisation d'absence de 1 heure. La demande d'autorisation d'absence devra être formulée à l'employeur au minimum 15 jours avant la date de rentrée scolaire.

Lorsque les deux parents d'un même enfant sont salariés d'une même entreprise, cette disposition ne concerne toutefois que l'un des deux salariés.

Article 3-5 **Congés autorisés pour circonstance de famille**

(Voir Convention Collective, Dispositions générales, art. 5-3)

Chapitre 4 **Plan et contrat pour l'égalité professionnelle**

Il est rappelé que l'article L. 1142-4 du Code du travail réserve aux entreprises la possibilité de prendre des mesures temporaires au seul bénéfice des femmes et visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures peuvent notamment résulter de l'application d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, négocié dans l'entreprise.

C'est pourquoi, les parties signataires encouragent vivement les entreprises relevant du champ d'application de cet accord à engager des négociations relatives à un plan pour l'égalité professionnelle.

Pour rappel, en cas d'échec des négociations, les entreprises ont la possibilité de mettre en œuvre le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du Comité Social et Économique.

Conformément aux dispositions transitoires exposées au Titre IV Article 9 de l'Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, pour les entreprises n'ayant pas encore mis en place le Comité Social et Économique, il conviendra de consulter et de recueillir l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle est un préalable à la conclusion avec l'État d'un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions prévues par le Code du travail.

Chapitre 5 **Promotion des métiers de la branche, information**

Article 5-1

Prise en compte dans les actions de communication de la branche

Les signataires, en leur nom respectif ou dans le cadre de leur action commune, mettent en œuvre des actions destinées à renforcer l'attractivité des métiers de la branche. À ce titre, le site internet de l'UMF, la newsletter, la plaquette CQP constituent autant d'exemples d'actions destinées à faire évoluer l'image de la branche, tout en aidant les entreprises à répondre à l'enjeu des compétences et d'attractivité.

Dans le cadre de ces actions, les signataires veillent à présenter une image de la branche favorable à la mixité, voire à y intégrer des actions complémentaires ciblées destinées aux femmes.

À travers ces actions, il s'agit d'attirer l'attention des femmes sur le fait qu'elles peuvent trouver leur place et ainsi de lever les préjugés qui demeurent. Les postes à responsabilités devront faire l'objet d'une attention particulière.

Article 5-2

Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Par le présent accord, les parties signataires actent le lancement d'une étude sur la place des femmes dans la branche pour l'année 2018.

Mené par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, ce travail doit permettre d'éclairer les futurs débats sur le thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes ainsi que contribuer à augmenter l'information disponible.

Les résultats de cette étude seront versés au rapport de branche annuel.

Chapitre 6 **Dispositions finales**

Article 6.0

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Mod. par Avenant n° 1, 25 sept. 2018, étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 3 août⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMP ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNPD CGT.

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015.

Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 6-1 **Date de l'effet**

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

Article 6-2

Modalités de dépôt

Le secrétariat de l'Union du Mareyage Français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré à sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Seuils de désignation et nombre de délégués syndicaux

Accord du 24 janvier 2019

[Étendu par arr. 15 janv. 2020, JO 22 janv., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Préambule

Les parties au présent accord sont convenues d'user de la faculté offerte par l'article L. 2253-2 du code du travail de verrouiller les clauses relatives aux seuils de désignation et au nombre de délégués syndicaux dans les entreprises de la branche des mareyeurs-expéditeurs.

Cette démarche est motivée par la nécessité de garantir à tous les salariés de ces entreprises une représentation syndicale adaptée à la défense de leurs intérêts, tout en assurant l'équivalence de celle-ci entre les entreprises de la branche.

Les parties sont convenues de ce qui suit

Article 1er

Règles de calcul de l'effectif

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent accord, les effectifs de l'entreprise et/ou des établissements distincts seront calculés conformément au code du travail.

Les seuils d'effectif définis ci-dessous ne pourront être considérés comme atteints que s'ils l'ont été pendant une période de 12 mois consécutifs.

Article 2

Seuils de désignation des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux ne peuvent être désignés que dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 50 salariés, sauf exception prévue par l'article 5.

Article 3

Nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés

Le nombre de délégués syndicaux dont peut disposer chaque section syndicale dépend de l'effectif de l'entreprise ou, dans les entreprises à établissements multiples, de l'effectif de chaque établissement distinct :

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement distinct	Nombre de délégué(s) par section syndicale
De 50 à 999 salariés	1 délégué syndical
De 1 000 à 1 999 salariés	2 délégués syndicaux
De 2 000 à 3 999 salariés	3 délégués syndicaux
De 4 000 à 9 999 salariés	4 délégués syndicaux
À partir de 10 000 salariés	5 délégués syndicaux

Article 4

Faculté de désigner un délégué syndical supplémentaire dans les entreprises d'au moins 500 salariés

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique, et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Article 5

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions du code du travail, les entreprises ou établissements distincts de moins de 50 salariés peuvent désigner un membre de la délégation du personnel du comité social et économique comme délégué syndical, pour la durée de son mandat.

Article 6

Clause de verrouillage

En application de l'article L. 2253-2 du code du travail, les parties conviennent que les conventions ou les accords d'entreprise relevant de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs et conclus postérieurement au présent accord, ne pourront comporter des stipulations différentes de celles prévues aux articles 1 à 4 des présentes, sauf à assurer des garanties au moins équivalentes.

Article 7

Entrée en vigueur, durée et dépôt du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du Conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 8

Demande d'extension

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 9

Désignation et révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de ce même code.

Formation professionnelle

Accord du 21 septembre 2016

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 1^{er} avr., applicable à compter de sa date d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui ont profondément bouleversé la formation professionnelle et prend en compte les dispositions nouvelles en matière de formation issues de la loi du 8 août 2016.

L'enjeu de ces réformes est d'assurer une sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés, dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles tout en favorisant la compétitivité des entreprises de la branche. Pour ce faire, il est permis :

-
- aux entreprises de décider de leur niveau d'investissement dans la formation,
 - aux salariés d'être acteurs de leur parcours professionnel.

Notre branche professionnelle a toujours eu à cœur de privilégier l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie. Ainsi, le présent accord s'intègre dans un corpus conventionnel relatif à la formation professionnelle :

- accord du 18 novembre 1996 désignant AGEFOS-PME comme organisme collecteur paritaire agréé pour recevoir le versement des contributions formations des entreprises et à créer une section paritaire professionnelle permettant la mutualisation des fonds de la formation au niveau de la branche,
- avenant du 16 janvier 2004 mettant en place le Certificat de Qualification Professionnelle «employé polyvalent des produits de la mer»,
- accord du 26 janvier 2006 relatif à l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie qui détaille les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la branche.

Considérant la particularité des entreprises de mareyage et de salaison maritime, le nombre d'entreprises et de salariés de la profession, l'environnement économique, réglementaire des entreprises et le besoin d'attractivité de la profession et de renouvellement générationnel, les parties signataires estiment qu'il est essentiel de revoir les dispositions conventionnelles prévues dans l'accord du 26 janvier 2006 afin que les orientations de la profession soient en cohérence avec les nouvelles dispositions légales.

En outre, le présent accord :

- participe à l'évolution de la Convention Collective Mareyeurs Expéditeurs,
- poursuit l'effort entrepris en faveur de la formation professionnelle, renforçant l'accès de tous à la formation professionnelle permettant de développer les compétences des salariés et d'accroître la compétitivité des entreprises de la branche en mettant en exergue les enjeux et les priorités pour les entreprises.

Dispositions préliminaires

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, étendue par arrêté du 14 septembre 1990.

Le présent accord précise notamment les modalités de mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Titre 1

Dispositifs de formation ouverts aux salariés

Article 1

Le Compte Personnel de Formation

Le Compte Personnel de Formation (CPF) se substitue au Droit Individuel à la Formation (DIF) depuis le 1^{er} janvier 2015. Il n'est donc plus possible de faire une demande de formation au titre du Droit Individuel à la Formation depuis cette date. Néanmoins, les heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation sont sauvegardées et peuvent être utilisées jusqu'au 31 décembre 2020 aux conditions du Compte Personnel de Formation.

Le Compte Personnel de Formation est un compte attaché à la personne comptabilisé en heure et mobilisé par la personne qu'elle soit à la recherche d'emploi ou salariée afin de suivre à son initiative une formation.

Les bénéficiaires du CPF visés à l'article L. 6323-1 du code du travail sont les personnes âgées d'au moins 16 ans ou à titre dérogatoire les jeunes de 15 ans en contrat d'apprentissage.

Ce compte est alimenté, en heures, à concurrence de :

- 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures,
- puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures hors abondement pour tout salarié à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, ce crédit est calculé prorata temporis.

Par dérogation aux règles d'alimentation ci-dessus, et pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une certification reconnue par la convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures par an et le plafond est porté à quatre cents heures.

En outre, le titulaire du CPF bénéficie d'un service gratuit dématérialisé géré par la Caisse des dépôts et consignation (www.moncompteformation.gouv.fr) lui permettant d'avoir connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte après saisie éventuelle de ses heures acquises au titre du DIF et d'obtenir des informations sur les formations

éligibles au CPF selon son statut et sa domiciliation.

Lorsqu'un salarié souhaite mobiliser son CPF pour accéder à une formation éligible mais que les heures créditées sur son compte sont insuffisantes, et pour soutenir l'accès des salariés aux formations qualifiantes, un abondement est prévu par la branche.

Les conditions de cet abondement sont déterminées par la CPNEFP, après analyse du projet du salarié le cas échéant, et financé par l'OPCA, sous réserve des ressources financières disponibles au sein de la section paritaire professionnelle de l'OPCA.

Outre cet abondement de la branche, l'employeur (par accord collectif ou décision unilatérale), la région, l'AGEFIPH ou Pôle Emploi peuvent décider d'abonder le CPF de salariés ou d'anciens salariés de la branche.

Pour permettre à la CPNEFP d'appréhender au mieux la mise en œuvre de sa politique de branche en matière de formation et la fixation de ses objectifs et priorités, l'OPCA informe tous les ans ladite commission du nombre annuel d'heures qui a été abondé, de la typologie des entreprises bénéficiaires ainsi que des certifications ou qualifications visées et des caractéristiques des salariés bénéficiaires de cet abondement.

Toutes les formations ne sont pas éligibles dans le cadre du CPF.

Conformément aux lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016, les formations éligibles au CPF sont principalement les suivantes :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (dit CléA) ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations,
- l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience,
- les actions de formations permettant de réaliser un bilan de compétences,
- les actions de formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1,
- les formations certifiantes ou qualifiantes ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences et qui figurent sur l'une des listes suivantes :
 - liste élaborée par le COPANEF au niveau national,
 - liste élaborée par le COPAREF au niveau régional,
 - liste élaborée par la CPNE de la présente branche.

Ces listes de formations sont accessibles sur le site dédié au CPF (www.moncompteformation.gouv.fr).

Il est rappelé que l'utilisation du CPF est à l'initiative des salariés. Les formations suivies peuvent se dérouler selon les circonstances et les conditions légales hors temps de travail ou dans le temps de travail. Le CPF peut aussi être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions légales.

En ce qui concerne les actions relatives au socle de connaissances et de compétences dit cléA, l'accompagnement à la VAE ou les formations qui font suite à un abondement correctif tel que prévu par la loi, la formation est réalisée nécessairement et obligatoirement sur le temps de travail.

Pour les formations du CPF se déroulant sur le temps de travail, le salaire est alors maintenu dans sa totalité selon les dispositions légales en vigueur et pris en charge par l'OPCA dans la limite des fonds disponibles de ce dernier. Toutefois, cette prise en charge peut être limitée à 50 % du montant total pris en charge pour la formation (frais pédagogiques + frais annexes + frais de maintien de la rémunération) pour les heures acquises au titre du CPF et mobilisées.

Le salarié qui désire suivre sa formation sur le temps de travail doit en informer l'employeur au moins 60 jours avant le début de la formation pour une formation de 6 mois et au moins 120 jours avant le début de la formation pour une formation de plus de 6 mois.

En dehors des formations de droit sur le temps de travail telles qu'énoncées, et sans respect des modalités rappelées ci-dessus, le salarié ne peut imposer à son employeur que la formation sur le CPF se déroule sur le temps de travail.

Par ailleurs, au titre du CPF, il est rappelé que les entreprises informent chaque année avant le 1^{er} mars l'AGEFOS-PME :

- de la durée de travail à temps plein applicable à ces salariés si elle est inférieure à la durée légale,
- des éventuels abondements supplémentaires et correctifs.

Il est également souligné que le compte personnel formation s'intègre au compte personnel d'activité dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles

à la mobilité.

Il contribue ainsi au droit à la qualification professionnelle et peut permettre la reconnaissance de l'engagement citoyen.

Les présentes dispositions deviendront caduques en cas de modifications ou de suppression du dispositif légal de CPF.

Article 2 **Le contrat de professionnalisation**

Les parties signataires invitent les entreprises de la profession à mobiliser le contrat de professionnalisation au bénéfice de tous les publics visés par ce dispositif, lequel concourt à l'insertion et à la réinsertion professionnelles des jeunes, des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de certains minima sociaux notamment.

Il est rappelé que le contrat de professionnalisation est un contrat particulier à durée indéterminée ou à durée déterminée de 6 à 12 mois pouvant être porté à 24 mois qui allie une formation en alternance d'enseignements théoriques et généraux et de mise en œuvre pratique dans l'entreprise pour permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification permettant de les insérer ou les réinsérer dans l'emploi.

Ce contrat est ouvert, conformément aux dispositions légales en vigueur :

1^o Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;

2^o Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;

3^o Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;

Concernant la durée de la formation en contrat de professionnalisation, elle doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation (CDD) ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du CDI.

En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 150 heures, quelle que soit la durée du contrat de travail ou de l'action de professionnalisation.

Il est rappelé que la désignation d'un tuteur est obligatoire. Le tuteur doit être un salarié qualifié, volontaire et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans un poste en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation dans l'entreprise. Il contribue également à l'organisation des activités, contribue à l'acquisition des savoirs-faire, assure la liaison avec l'organisme de formation, participe à l'évaluation du suivi de la formation.

Article 3 **La période de professionnalisation**

Conformément aux dispositions légales, les périodes de professionnalisation permettent à certains salariés d'acquérir une qualification permettant de les maintenir dans l'emploi. Elles ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée, ou en CDD d'insertion (conclu avec des structures d'insertion par l'activité économique).

Ainsi, elles sont ouvertes aux salariés en poste dans l'entreprise en CDI ou pour certains contrats aidés en CDD.

Les formations éligibles aux périodes de professionnalisation sont :

— celles permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences,

— celles qualifiantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), celles reconnues dans les classifications de la branche ou celles du CQP «EPPM»,

— celles permettant d'acquérir une certification inscrite à l'inventaire supplémentaire de la CNCP (L. 335-6 du code de l'éducation).

La durée minimale de la formation est de 70 heures réparties sur une période de 12 mois calendaires maximum, sauf pour la VAE, l'abondement du CPF et les actions de formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire supplémentaire.

Article 4

Le congé individuel de formation et les formations en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé individuel de formation dans les conditions fixées par la loi.

Les salariés qui le souhaitent peuvent également bénéficier d'une prise en charge, par l'organisme paritaire agréé pour le congé individuel de formation (OPACIF), d'une formation d'une durée minimale de 120 heures se déroulant en intégralité en dehors du temps de travail.

Titre 2

Priorités de la branche et prises en charge des coûts de formation par l'OPCA

Article 5

Priorités de la branche en matière de formation

Les priorités, les publics-cibles et les conditions de prises en charges de contrats et périodes de professionnalisation sont proposées par la CPNEFP au regard des éventuels études et analyses fournies par l'OPQCM et par l'OPCA désigné.

Les Parties signataires considèrent que sont prioritaires :

- Les formations et les validations des acquis de l'expérience destinées à obtenir le CQP «EPPM» étant entendu que la démarche de validation des acquis de l'expérience est ouverte après une durée minimale d'activité d'un an et qu'en cas de certifications partielles, ces parties identifiées de certification professionnelle sont acquises définitivement ;
- Les formations destinées à obtenir tout ou partie du socle de connaissances et de compétences ;
- toute formation reconnue par la CPNEFP.

Les publics qui doivent prioritairement bénéficier d'actions de formations sont :

- Les salariés sans qualification ;
- Les salariés qui n'ont pas bénéficié d'une action de formation depuis au moins 5 ans ;
- Les salariés dont les emplois sont menacés ;
- Les salariés victimes de ruptures dans leur parcours professionnel;
- Tout public reconnu par la décision ou délibération de la CPNEFP.

Article 6

Prises en charge des formations par l'OPCA

La CPNEFP est souveraine pour modifier et définir les montants de prise en charge des formations et les modalités de financement des formations (exemple : attribution d'un abondement conventionnel) sous réserve de l'acceptation de l'OPCA dans le cadre de la section paritaire professionnelle.

Titre 3

Obligations des entreprises en matière de formation professionnelle

La réforme issue de la loi du 5 mars 2014 a mis à la charge de toute entreprise une obligation de former en lieu et place d'une obligation de financer la formation professionnelle. Elle instaure des garanties individuelles et collectives sociales nouvelles à la charge de l'entreprise qui sont précisées ci-dessous.

Article 7

Obligation de former

Les Parties signataires réaffirment les obligations qui pèsent sur toutes les entreprises en matière d'adaptation et de maintien de l'employabilité.

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. L'on entend par formation d'adaptation des formations de courte durée qui sont absolument nécessaires pour que le salarié continue d'occuper normalement son poste.

L'employeur doit aussi veiller à maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi, en fonction de l'évolution des organisations, des emplois et des technologies. Cette obligation va donc au-delà de la simple adaptation au poste de travail.

En outre, l'employeur peut, s'il le souhaite, proposer des formations qui participent au développement des compétences ou à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences dit Cléa.

Article 8

Orientations stratégiques et programme pluriannuel de formation

Dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise, ce dernier est consulté, chaque année, sur les orientations stratégiques en matière de formation et sur le programme annuel ou pluriannuel de formation.

Le programme annuel ou pluri-annuel de formation rassemble les actions de formation définies par l'employeur dans le cadre de sa politique de ressources humaines.

Article 9 **Entretien professionnel des salariés**

L'entretien professionnel bénéficie à tous les salariés de l'entreprise (CDI/CDD), qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

Tous les deux ans et à l'initiative de l'entreprise, cet entretien professionnel permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle des salariés en terme de qualifications et d'emploi. En outre, il comporte nécessairement des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Cet entretien se distingue de l'entretien annuel d'évaluation éventuellement mis en place de façon facultative dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, cet entretien est nécessairement mis en place à l'occasion de certaines longues absences et notamment à l'issue d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation. Cet entretien professionnel biennal remplace :

- l'entretien après congé maternité (L. 1225-27 du code du travail),
- l'entretien après congé parental (L. 1225-57 du code du travail),
- l'entretien suite à absence pour soutien familial (L. 3142-29 du code du travail),
- l'entretien de mi-carrière (L. 6321-1 du code du travail).

Tous les six ans de présence dans l'entreprise, l'employeur doit dresser par écrit un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, lequel est remis au salarié.

Cet état des lieux récapitulatif permet de faire un point sur les évolutions professionnelles du salarié et de vérifier qu'il a bénéficié des mesures suivantes :

- 1. une action de formation**
- 2. une progression salariale ou professionnelle**
- 3. l'acquisition, par la formation ou par la VAE des éléments ou parties de certification.**

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures précitées, son compte personnel de formation est abondé d'un crédit de 100 heures pour les salarié à temps plein et de 130 heures pour les salariés à temps partiel. Cet abondement forfaitaire fait l'objet d'un versement à l'OPCA compétent, AGEFOS PME. Les présentes dispositions deviendront caduques en cas de modifications ou de suppression du dispositif légal de CPF.

Les partenaires sociaux sont conscients que cet entretien professionnel est l'un des leviers du développement de la formation professionnelle pour les salariés du secteur. Aussi, l'OPCA désigné par la branche mettra à disposition des entreprises des outils et modèles adaptés au secteur permettant de préparer l'entretien et de mettre en œuvre les dispositions légales.

Article 10 **Accompagnement des salariés en alternance**

Le salarié peut être investi de façon régulière et pérenne de la démarche tutorale dans l'entreprise (par exemple dans le cadre du contrat de professionnalisation ou sous la forme de la désignation d'un maître d'apprentissage). En ce cas, et puisque cette démarche contribue à la réussite de l'alternance et de l'intégration du bénéficiaire, les partenaires sociaux invitent l'entreprise à prendre en considération les compétences relationnelles et pédagogiques déployées dans le cadre de sa politique de ressources humaines.

Titre 4 **Outils et accompagnement de la branche en matière de formation**

Article 11 **Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications**

Le présent accord rappelle l'importance de cet Observatoire dont les missions et le fonctionnement sont précisées par l'avenant du 26 juin 2009 toujours en vigueur.

Les missions dont un OPMQ a la charge sont :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle en lien notamment avec les process de fabrication ou production ou de l'organisation du travail ;

-
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de branche, si possible régionalisée, en fonction de l'implantation des entreprises ;
 - de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelles et certificats de qualification professionnelles interbranches ;
 - d'identifier les facteurs d'évolution des emplois.

Article 12

Certificat de Qualification Professionnelle de la branche

Conscients du besoin de promotion de la qualification des salariés du secteur et de l'objectif de qualification professionnelle de la loi du 5 mars 2014, il est rappelé que les partenaires sociaux ont mis en place un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) «Employé polyvalent des Produits de la Mer» (EPPM) par avenant du 16 janvier 2004 toujours en vigueur.

L'OPCA déploiera les outils nécessaires à la sensibilisation des salariés et des entreprises sur l'existence de ce CQP. Par ailleurs, il fournira à la Branche un bilan annuel de financement du CQP.

Article 13

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP dispose d'un rôle majeur de structuration de la politique de la branche en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent tout mettre en œuvre pour élaborer et mettre à jour la liste de branche des formations éligibles au CPF, condition de mise en œuvre opérationnelle du compte personnel formation pour les actifs salariés de la profession (cf. titre 1).

Après élaboration de cette première liste, la CPNEFP s'engage à débattre une fois par an minimum de la révision de cette liste afin que celle-ci corresponde aux besoins de qualification et de certification des entreprises et des salariés.

Par ailleurs, avec le soutien de l'OPCA, la CPNEFP participe à la diffusion en direction des entreprises de la profession des supports à l'élaboration de l'entretien professionnel biennal (cf. infra).

Article 14

OPCA désigné par la Branche

L'AGEFOS-PME, OPCA désigné par la profession (cf. préambule et accord du 18 novembre 1996) met à disposition de la branche et des entreprises couvertes par le champ de cet accord tout outil ou guide concourant à la réalisation des objectifs du présent accord et au développement de l'accès à la formation professionnelle.

Titre 5

Dispositions financières

Article 15

Contribution légale et contribution conventionnelle

La loi du 5 mars 2014 impose à compter de l'exercice 2016 sur la masse salariale 2015 une contribution unique à verser à l'OPCA désigné. En outre, les dispositions de la loi de Finances 2016 rehausse le seuil d'assujettissement pour la contribution légale due en 2017 sur la masse salariale 2016 comme suit :

- 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés,
- 1 % pour les entreprises de 11 salariés ou plus avec une part pour le plan de formation réduite.

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale unique de formation à l'OPCA désigné, AGEFOS-PME.

Toutefois, pour soutenir le développement de la formation professionnelle des salariés et l'attractivité de la profession, les partenaires sociaux décident de mettre en place, pour la durée de l'accord, une contribution conventionnelle de 0,10 % pour toutes les entreprises au titre du Plan de formation pour les entreprises comptant au moins 11 salariés.

La contribution financière dues par les entreprises selon leur effectif est donc calculée et répartie comme suit :

	CIF	CPF	Professionnalisation	FPSPP	Plan	Conventionnelle	total
300 salariés et +	0,20	0,20	0,40	0,20	-	0,10	1,1 %
50 à 299 salariés	0,20	0,20	0,30	0,20	0,10	0,10	1,10 %
10 à 49 salariés	0,15	0,20	0,30	0,15	0,20	0,10	1,10 %
Moins 10 salariés			0,15		0,40	-	0,55 %

NB : Ces chiffres sont des pourcentages de la masse salariale des entreprises, base 2016 pour un versement en 2017.

Cette contribution est à verser avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due. La première contribution sera donc versée au 1^{er} mars 2017.

La contribution conventionnelle est collectée par l'OPCA désigné par la branche, avec les contributions légales.

Article 16 Contribution supplémentaire facultative des entreprises

Il est rappelé que les entreprises peuvent faire des versements supplémentaires volontaires non mutualisés (article L. 6332-1-2 du code du travail). Le versement supplémentaire volontaire à l'OPCA peut contribuer à l'obligation d'adaptation des salariés aux postes de travail et au maintien dans l'emploi, socle de la responsabilité sociale formative de l'entreprise envers ses salariés.

Titre 6 Dispositions finales

Article 17 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter de sa date d'extension.

Sur demande écrite ou orale exprimée en CPNEFP d'un signataire et par période triennale, les partenaires sociaux se réunissent pour évaluer la mise en œuvre du présent accord afin d'examiner son éventuelle révision selon les besoins de la profession ou l'évolution légale des dispositifs de formation.

Article 18 Caractère impératif

Le présent accord a un caractère impératif. Aucune entreprise de la Branche ne peut y déroger.

Il annule et remplace l'accord sur la formation professionnelle du 26 janvier 2006.

Article 19 Dépôt et extension

L'Union du Mareyage Français est mandatée par les organisations signataires pour effectuer toutes les démarches relatives au dépôt, à la publication et à l'extension du présent accord.

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) Accord du 19 novembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Les partenaires sociaux de la branche du Mareyage - Salaison affirment leur volonté de garantir à leurs entreprises un service de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Elles partagent des caractéristiques communes :

- *Une économie tournée vers les territoires : 95 % de TPME de moins de 50 salariés embauchent un peu plus de 72 % des salariés de la branche. La branche constitue un tissu d'entreprises familiales implantées en majorité le long des façades maritimes françaises (avec en moyenne 15 salariés) mais également dans une moindre mesure dans les terres.*
- *Une production diversifiée mais à forte spécificité. Structurées historiquement autour de la proximité de l'offre en produits de la mer (sourcing), les entreprises partagent aujourd'hui un cadre culturel et institutionnel fort structuré autour du produit travaillé, de la réglementation spécifique et des territoires aux problématiques communes.*
- *Une proximité opérationnelle forte au sein de la branche : caractérisée en particulier par des flux tendus pour garantir la plus grande fraîcheur des produits à leurs clients grossistes, transformateurs, poissonniers détaillants et centrales de grande distribution.*
- *Une politique de recrutement par l'alternance soutenue : avec une prise de conscience qu'un renouvellement de la population doit passer par le dispositif de l'alternance avec en moyenne 3 % de recrutement par l'intermédiaire du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.*
- *Un secteur avec une capacité d'inclusion orientée vers les personnes peu qualifiées : 20 % des salariés de la branche ont un niveau VI voir Vbis.*
- *Des besoins de recrutement récurrents sur des métiers en tension : les entreprises de la branche cherchent continuellement des personnes qualifiées pouvant occuper des postes d'employés de marée et fileteurs, commerciaux, encadrement.*

Les partenaires sociaux souhaitent assurer la continuité du service tant au niveau des entreprises dans la proximité et le conseil qu'au niveau de la branche du Mareyage-Salaison sur les travaux engagés et à venir visant à développer la politique de certification et l'alternance. AGEFOS PME a notamment participé à l'accompagnement d'un premier CQP d'Employé polyvalent des produits de la mer et un second CQP en projet d'acheteur-vendeur spécialisé en produits de la mer.

Compte tenu de ces éléments, les parties signataires désignent l'OPCO de l'économie de proximité qui sera agréée sur le secteur 10, un OPCO capable de prendre en compte les besoins des territoires et d'assurer un service de proximité.

C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'Opérateur de proximité du secteur 10 comme l'opérateur de compétences de la branche du Mareyage - Salaison au titre de sa contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaire pour les contributions supplémentaires versées, soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire, par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du Code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord, portant désignation de l'Opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Article 3 **Sécurisation juridique**

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche du mareyage-salaïson en date du 21 septembre 2016.

Article 4

Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences. Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 **Dispositions générales**

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débuteront dans les trois mois suivant la demande de révision.

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes.

L'accord continuera de produire effet pendant 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Revoyure

Les parties conviennent de se rencontrer en fin d'année 2020 afin de faire un point sur l'application du présent accord pour, le cas échéant, convenir d'en revoir les termes si nécessaire.

Notification

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre du Travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes.

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Accord du 5 mars 2019

[Étendu par arr. 19 juill. 2019, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT Ports et Docks ;

CFDT.

Préambule

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transformant les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Vu l'accord du 19 novembre 2018 portant désignation de l'OPCO de l'économie de proximité.

Vu le courrier du 23 janvier 2019 de la DGEFP invitant les partenaires sociaux de la branche à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés.

Vu l'accord constitutif portant création de l'OPCO des entreprises de proximité.

Les partenaires sociaux de la branche du Mareyage - Salaison affirment leur volonté de garantir à leurs entreprises un service de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Elles partagent des caractéristiques communes :

— Une économie tournée vers les territoires : 95 % de TPME de moins de 50 salariés embauchent un peu plus de 72 % des salariés de la branche. La branche constitue un tissu d'entreprises familiales implantées en majorité le long des façades maritimes françaises (avec en moyenne 15 salariés) mais également dans une moindre mesure dans les terres.

— Une production diversifiée mais à forte spécificité. Structurées historiquement autour de la proximité de l'offre en produits de la mer (sourcing), les entreprises partagent aujourd'hui un cadre culturel et institutionnel fort structuré autour du produit travaillé, de la réglementation spécifique et des territoires aux problématiques communes.

— Une proximité opérationnelle forte au sein de la branche : caractérisée en particulier par des flux tendus pour garantir la plus grande fraîcheur des produits à leurs clients grossistes, transformateurs, poissonniers détaillants et centrales de grande distribution.

— Une politique de recrutement par l'alternance soutenue : avec une prise de conscience qu'un renouvellement de la population doit passer par le dispositif de l'alternance avec en moyenne 3 % de recrutement par l'intermédiaire du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

— Un secteur avec une capacité d'inclusion orientée vers les personnes peu qualifiées : 20 % des salariés de la branche ont un niveau VI voir V bis.

— Des besoins de recrutement récurrents sur des métiers en tension : les entreprises de la branche cherchent continuellement des personnes qualifiées pouvant occuper des postes d'employés de marée et fileteurs, commerciaux, encadrement.

Les partenaires sociaux souhaitent assurer la continuité du service tant au niveau des entreprises dans la proximité et le conseil qu'au niveau de la branche du Mareyage-Salaison sur les travaux engagés et à venir visant à développer la politique de certification, l'alternance. L'OPCA a notamment participé à l'accompagnement d'un premier CQP d'Employé polyvalent des produits de la mer et un second CQP en projet d'acheteur-vendeur spécialisé en produits de la mer.

Compte tenu de ces éléments, les parties signataires désignent l'OPCO des entreprises de proximité qui sera agréé sur le secteur 10, un OPCO capable de prendre en compte les besoins des territoires et d'assurer un service de proximité.

C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en

vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'Opérateur des entreprises de proximité du secteur 10 comme l'opérateur de compétences de la branche du Mareyage - Salaison au titre de sa contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaire pour les contributions supplémentaires versées, soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire, par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du Code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

Article 2 Champ d'application

Le présent accord, portant désignation de l'Opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Article 3 Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche du mareyage-salaison en date du 21 septembre 2016 et celle de l'OPCO en date du 19 novembre 2018.

Article 4

Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences. Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 Dispositions générales

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débuteront dans les trois mois suivant la demande de révision.

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre

des parties signataires ou adhérentes, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes.

L'accord continue de produire effet pendant 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Notification

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre du Travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes.

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Certificat de qualification professionnelle d'Acheteur Vendeur Marée Accord du 5 septembre 2019

[Étendu par arr. 10 juill. 2020, JO 1^{er} août, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF ;

SNSSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

FNPD CGT.

Préambule

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche des Mareyeurs-Expéditeurs a créé un certificat de qualification professionnelle d'Acheteur Vendeur Marée.

Ce certificat sera délivré après une formation effectuée dans un organisme agréé. Il viendra reconnaître les compétences et savoir-faire acquis par les salariés et nécessaires à l'achat et la vente de produit de la mer.

Il s'agit donc d'un outil efficace de développement des compétences et de gestion de carrière des salariés. La qualification supplémentaire reconnue par le certificat doit donc trouver sa suite dans la classification du titulaire.

C'est l'objet du présent accord.

Les parties sont convenues de ce qui suit

Article 1

Classement des salariés titulaires du certificat de qualification professionnelle d'Acheteur Vendeur Marée

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle d'Acheteur Vendeur Marée est classé au niveau IV dans la classification professionnelle de la convention collective nationale des Mareyeurs-Expéditeurs, à condition qu'il soit affecté à un poste qui correspond aux compétences sanctionnées par ce certificat.

Article 2

Justification de l'absence de stipulations spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mareyage comptait, selon les dernières statistiques publiées par la DARES, 95,6 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2016. Parmi ces dernières, 59,8 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile d'inclure des stipulations supplémentaires relatives aux entreprises de moins de 50

salariés, étant donné que cet accord leur est déjà adapté.

Article 3 **Durée, entrée en vigueur, révision, dénonciation et dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'accord pourra également être dénoncé avec un préavis de 3 mois selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la dénonciation.

L'accord sera déposé auprès des services centraux du ministère du travail et au Conseil de prud'hommes de Paris par la partie la plus diligente.

Article 4 **Demande d'extension**

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet accord auprès des services centraux du ministère du travail.

Dispositif PRO-A **Accord du 4 juillet 2023**

[Étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UMF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO.

Préambule

Les parties à cet accord souhaitent faire bénéficier les entreprises et les salariés de la branche d'activité des mareyeurs-expéditeurs du dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance (Pro-A) créé par les articles L. 6324-1 et suivants du code du travail.

Les parties constatent en effet une forte mutation de l'activité (I) menaçant d'obsolescence certains métiers et compétence (II).

I) L'activité branche des mareyeurs-expéditeurs confrontée à une forte mutation

Au sein de la branche des mareyeurs-expéditeurs (IDCC-1589), les dernières données disponibles font état d'un secteur comptant près de 433 entreprises pour 7 700 salariés (INSEE, DADS).

Principalement constituées de TPME littorales (95 % d'entreprises - 50 salariés), ces entreprises forment un maillon indispensable à la bonne valorisation des produits de la mer français avec en 2021, 150 000 tonnes de produits de la pêche achetés aux enchères en halles à marée (FranceAgriMer, bilans et conjoncture) et à l'import, puis livrés après transformations auprès de leurs clients GMS, grossistes, restaurateurs, détaillants. Elles exercent une forte responsabilité territoriale sur les façades maritimes métropolitaines.

Depuis plusieurs années, le secteur des pêches et plus généralement celui de l'alimentaire font face à de rapides évolutions, de la production à la distribution. À l'interface, le mareyage ne fait pas exception.

a- Un modèle économique interrogé

Accès à la matière première

Bien qu'hétérogène, l'activité de mareyage peut être caractérisée par l'achat «en gros» de produits de la mer, puis un travail de premières transformations à faible valeur ajoutée (filetage manuel, découpages...) jusqu'à la livraison des clients.

Historiquement structurées autour de la pêche française, les entreprises de mareyage s'approvisionnent encore aujourd'hui majoritairement en produits de la pêche frais débarqués dans les 34 criées françaises. De plus en plus, les opérateurs ont également recours aux importations en provenance des pays du Nord et du Royaume-Uni. Elles

utilisent principalement le travail humain comme facteur de production, dans un modèle dit «labour intensive». La mise en place par l'Union Européenne de la Politique Commune des Pêches et ses mesures de préservation de la ressource halieutique ont permis d'améliorer significativement l'état des stocks de poissons concernés. Cette politique de limitation de l'effort de pêche a toutefois eu pour conséquence directe la baisse significative des volumes débarqués par les navires de pêche français. Mécaniquement, la concurrence aux achats entre opérateurs mareyeurs s'est considérablement accrue ces dernières années, avec une augmentation continue du prix de la matière première.

Dans le même temps, la vente en criée a été profondément remodelée par une série de dispositions réglementaires. L'accès à la vente aux enchères s'est en particulier largement libéralisé, faisant considérablement croître le nombre d'acheteurs connectés.

Pilier de l'activité de mareyage, «l'accès à la ressource» (la matière première) fait désormais l'objet d'une concurrence exacerbée et de plus en plus forte. Elle force les entreprises à repenser leurs stratégies d'approvisionnement. Plus globalement, le phénomène remet également en question le modèle de rentabilité dominant basé sur le traitement de volumes importants. Il pointe la nécessité de créer davantage de valeur ajoutée sur les produits.

Remise en question du rôle des intermédiaires

Au sein de la filière pêche, la vente directe du producteur au consommateur est une activité historique, et encadrée. Anecdotique en termes de volumes, ce circuit de commercialisation trouve néanmoins un écho grandissant auprès du grand public, en répondant notamment à certaines évolutions des attentes sociétales. Depuis quelques années, de nombreuses démarches en ce sens ont ainsi fleuri sur le territoire.

En parallèle, la filière est confrontée à l'émergence de nouveaux acteurs, eux-mêmes intermédiaires, souhaitant pour autant s'inscrire dans cette dynamique. Il s'agit en particulier de plateformes digitales de mise en relations commerciale, susceptibles remettre en question les équilibres au sein de la chaîne de commercialisation.

Si ces démarches ne fragilisent pas significativement le secteur, elles interrogent grandement son positionnement au sein de la filière. En conséquence, les opérateurs sont appelés à investir la tendance, en repensant leur offre de service et en réaffirmant leur responsabilité sociétale et environnementale. La digitalisation du secteur, faible, apparaît également comme un levier à mobiliser davantage.

Un marché dynamique, en forte mutation

Avec 32,56 kg/an/habitant de produits de la mer consommés, le marché français compte parmi les plus dynamiques en Europe (EUMOFA, 2022). Représentant 48 % du marché global, la grande distribution constitue logiquement un débouché majeur pour le mareyage, dont le portefeuille client est par ailleurs relativement diversifié, mais limité à l'export (8 %).

Le marché est toutefois en forte mutation, et les achats de poissons frais des ménages français ont baissé d'environ 20 % en volumes depuis une quinzaine d'année. Le rayon traditionnel poissonnerie et les produits bruts ou peu transformés sont en effet délaissés par les consommateurs, au profit de produits plus pratiques et nécessitant moins de préparation (libre-service, conditionnement sous-vide «prêt à cuire») (Étude des nouvelles tendances de consommation des produits aquatiques français en France métropolitaine dans un contexte post-covid, FranceAgriMer, 2023).

L'offre issue de la pêche française, très diversifiée en espèces, saisonnière, peu prévisible et disséminée le long du littoral, semble aujourd'hui peu adaptée à cette évolution de la demande. Ce sont alors les produits d'importations transformés et standardisés qui gagnent des parts de marché. Les entreprises de mareyage, pénalisées, sont alors amenées à investir afin d'enrayer la dynamique.

Le secteur est ainsi confronté à de nombreux défis, et les réponses apportées par les entreprises sont multiples. Les orientations prises au niveau individuel dépendent du positionnement stratégique, de la localisation, et des capacités de financement de chacun.

La tendance est néanmoins à la concentration du secteur et, malgré la faible rentabilité moyenne et la valeur ajoutée laissant peu de place à l'auto-financement (Étude sur la situation économique et financière des entreprises de mareyage, FranceAgriMer, 2022), le mareyage peut compter sur un certain nombre d'avantages :

- Un marché intérieur large, et dynamique ;
- Une image positive de la filière pêche française auprès des opérateurs et des consommateurs ;
- Le travail d'un produit frais, naturel, aux bénéfices santé reconnus ;
- Un savoir-faire technique et commercial, ainsi qu'une réactivité, reconnus.

Dans ce contexte de mutation, plusieurs leviers sont mis en œuvre afin de gagner en compétitivité et de faire face aux enjeux à venir :

Augmentation de la performance industrielle et augmentation de la valeur ajoutée :

- Modernisation de la 1^{re} transformation (filetage, portionnage, pascalisation, congélation, décongélation, conditionnement...) ;

-
- Investissement dans l'innovation et la R&D, développement de nouvelles gammes de produits ;
 - Diversification :
 - Ouverture de nouveaux marchés en France, en particulier en restauration collective via l'entrée en vigueur de la loi Egalim ;
 - Positionnement sur le e-commerce ;
 - Ouverture de nouveaux marchés à l'export ;
 - Développement de nouvelles formes de coopération avec la production afin de lever les freins à la valorisation du «made in France» ;
 - Recherche de nouvelles sources d'approvisionnement.

Positionnement du mareyage au sein de la filière :

- Investissement sur le thème de la RSE, affirmation et valorisation de la responsabilité du mareyage ;
- Poursuivre le positionnement vers une filière d'excellence qualité (traçabilité, sécurité sanitaire...) ;
- Renforcement du rôle de conseil et de prescripteur auprès de la clientèle

b- Un contexte macroéconomique qui pousse également les entreprises à évoluer

Prise en compte du changement climatique

Comme toute activité anthropique, le mareyage s'inscrit également dans une dimension environnementale. Alors que les politiques publiques et la vigilance des consommateurs sur cette thématique se renforcent, les entreprises sont mises au défi, et appelées à évoluer.

Tous les pans de l'activité de mareyage sont concernés, à commencer par les relations commerciales. La durabilité des pêches occupe une importance grandissante dans le positionnement des produits. Les opérateurs se doivent de développer une véritable expertise en la matière, et d'adapter leurs stratégies de sourcing afin de se différencier commercialement, ou même d'accéder à certains marchés.

Plus globalement, la performance industrielle et commerciale du mareyage est de plus en plus liée à sa performance environnementale.

Qu'il s'agisse de sourcing matière première, d'emballages, de gestion des co-produits de filetage ou encore d'efficacité énergétique des installations et équipements, la prise en compte du changement climatique interroge largement l'activité de mareyage.

Un besoin en réassurance du consommateur qui pousse à la standardisation

De manière générale, les produits de la mer jouissent d'une image positive auprès du consommateur, pour qui ils sont synonymes de plaisir gustatif, de fraîcheur, de convivialité (Baromètre d'image des produits aquatiques, FranceAgriMer, 2020). Leurs bienfaits nutritionnels reconnus sont également régulièrement mis en avant.

Comme tous les secteurs alimentaires, la défiance du consommateur envers la filière progresse néanmoins, et la demande en transparence avec.

Il s'agit-là d'un enjeu majeur pour les entreprises, interpellées sur leurs pratiques environnementales, sanitaires, sociales. De nombreux outils à leur disposition existent pour y répondre : marques et labels commerciaux, traçabilité, certifications BtoB, RSE... Ils restent à ce jour insuffisamment saisis.

De manière plus générale, le mareyage est amené dans ce contexte à se positionner davantage en précepteur, et à investir plus fortement le champ du marking et la communication institutionnelle.

Numérisation

Les technologies numériques ont aujourd'hui diffusé l'ensemble de l'activité des opérateurs : logiciels professionnels de gestion commerciale ERP, traçabilité, réseaux sociaux site internet, achat distantiel en criée...

La plupart des enjeux et évolutions décrites précédemment supposent toutefois le développement beaucoup plus large du numérique au sein de l'entreprise, et l'utilisation de nouvelles technologies, en particulier sur les domaines suivants :

- Suivi des flux ;
- Traçabilité ;

Manque d'attractivité des métiers

Le maillon souffre d'un manque d'attractivité de ces métiers, et d'un vieillissement inquiétant de son salariat. Ainsi, si en 2007, les salariés de plus de 45 ans représentaient 29 % des effectifs de la branche, ils en représentaient aujourd'hui 39 %. Dans le même temps, le poids des jeunes de 25 ans a diminué de 13 à 12 %.

II) Le risque d'obsolescence de certains métiers et compétences

Désireux de mobiliser efficacement le dispositif de Pro-A pour les salariés et les entreprises de la branche des

mareyeurs-expéditeurs, conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux ont élaboré une liste de certifications professionnelles dans l'objectif :

- De répondre aux évolutions socio-économiques, environnementales et sociétales précédemment exposés, qui impactent les métiers et renforcent le risque d'obsolescence des compétences des salariés ;
- De permettre aux entreprises de répondre aux fortes mutations à l'œuvre au sein du secteur des produits de la mer, en développant les compétences et les perspectives de leurs collaborateurs dans un contexte d'attractivité des métiers dégradée ;
- D'accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle

Pour ce faire, les partenaires sociaux souhaitent donner la priorité à 4 familles de métiers de du référentiel d'activité compétences de la branche. Elles ont été identifiées par la CPNEFP :

Famille «Achats-vente» :

- Développer l'information et la relation client, développer un rôle de prescripteur et de conseil ;
- S'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients ;
- Sécurisation des approvisionnements ;
- S'adapter à la digitalisation de la relation clients ;
- Recherche de nouveaux marchés

Famille «Production» :

- Préserver le savoir-faire traditionnel, tout en s'adaptant aux nouveaux produits, gammes ;
- S'adapter aux exigences renforcées du point de vue sanitaire, de traçabilité, de sécurité et de santé au travail

Famille «Logistique» :

- Répondre à l'augmentation générale des contraintes en termes de fiabilité, délai, réactivité ;
- S'adapter à la forte numérisation des process.

Famille «QHSE» :

- Accompagner les entreprises dans leurs démarches de standardisation, valorisation, certification ;
- Mise en place de politique RSE encore sous-développées dans le secteur ;
- R&D et innovations produits, marketing ;
- Digitalisation.

C'est dans ce contexte et à l'appui de ce diagnostic que les parties ont conclu cet accord.

C'est après avoir loyalement et sincèrement négocié, avoir pris le temps de la réflexion et reçu toutes les informations et conseils jugés nécessaires par elles, que les parties ont librement signé les présentes.

Ceci ayant été préalablement rappelé, il est convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application et objet

Cet accord s'applique aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs, recrutés par un :

- contrat de travail à durée indéterminée ;
- contrat unique d'insertion à durée indéterminée (article L. 5134-19-1 du code du travail), notamment lorsque le salarié a une qualification insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les salariés placés en activité partielle (article L. 5122-1 du code du travail) entrent aussi dans le champ d'application de cet accord.

Cet accord a pour objet de permettre aux entreprises et salariés ci-dessus de bénéficier du dispositif de Pro-A des articles L. 6324-1 et suivants du code du travail. Il détermine les modalités de sa mise en œuvre dans le respect de la loi et du règlement.

Article 2 Recours à la Pro-A

Le dispositif de Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou encore de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions de validation des acquis de l'expérience.

Elle est ouverte au salarié n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Article 3 Certifications visées

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A est en annexe de l'accord.

Article 4 Durée de la Pro-A

La Pro-A est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cependant, la durée peut être prolongée jusqu'à:

— 36 mois pour les salariés bénéficiaires 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 technique ou professionnel.

— 24 mois pour les salariés reconnus comme travailleurs handicapés ainsi que les salariés ayant une ancienneté supérieure à 10 ans pour des formations diplômantes d'une durée supérieure à 12 mois.

Article 5 Durée de la formation

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Article 6 Organisation de la formation

Article 6.1 Avenant au contrat de travail

Le contrat de travail du salarié s'inscrivant dans une Pro-A fait l'objet d'un avenant (formulaire CERFA n° 16155*02) qui précise la durée et l'objet de la formation. Cet avenant est déposé auprès de l'opérateur de compétences dans les conditions fixées par la loi et la réglementation.

L'avenant ne peut pas contenir de clause de dédit formation.

Article 6.2 Temps des actions

Les actions de la Pro-A peuvent être faites pendant le temps de travail. Dans ce cas, l'employeur maintient la rémunération du salarié.

Concernant les travailleurs de nuit, la formation effectuée de jour sera considérée et rémunérée comme du temps de travail effectif. Les alternances entre périodes de formation de jour et de travail de nuit sont subordonnées au respect des durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire. Le salarié ne doit pas subir de perte de rémunération.

Les actions de la Pro-A peuvent aussi se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur mais après accord écrit et préalable du salarié. Cet accord écrit pourra être dénoncé dans les 8 jours suivant sa conclusion.

Le refus du salarié de participer à des actions en dehors du temps de travail ou le fait qu'il revienne sur sa décision dans les 8 jours suivant un premier accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les actions réalisées en dehors du temps de travail sont limitées à 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Article 6.3 Protection sociale

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 6.4 Tutorat

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A.

Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de certification visé. Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions ci-dessus assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut exercer simultanément des fonctions de tuteurs à l'égard de plus de 2 salariés.

Article 7 **Prise en charge de la formation par l'opérateur de compétences (OPCO)**

Article 7.1 **Financement des frais pédagogiques, de transport et d'hébergement**

Les actions de formation suivies dans le cadre de la Pro-A sont financées par l'opérateur de compétences (OPCO). Le niveau de prise en charge correspond à un montant forfaitaire versé par l'OPCO couvrant tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement.

Le niveau de prise en charge est déterminé par l'OPCO après accord de la section paritaire professionnelle de la branche du mareyage. Le montant déterminé est communiqué par l'OPCO à France compétences.

À défaut de détermination du niveau de prise en charge par l'OPCO dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus, le niveau de prise en charge correspondra au montant légal et réglementaire.

Les dépenses exposées par les employeurs des entreprises de moins de 50 salariés au-delà des montants forfaitaires ci-dessus peuvent être financées par l'OPCO au titre des fonds affectés au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, selon des modalités précisées par son conseil d'administration.

Article 7.2 **Prise en charge de la rémunération des salariés**

L'OPCO prend en charge la rémunération des salariés bénéficiaires de la Pro-A et les charges sociales légales et conventionnelles afférentes dues par l'employeur. Le niveau de prise en charge est déterminé par l'OPCO, mais sans que le montant total pris en charge ne puisse excéder le coût horaire du SMIC par heure, charges sociales légales et conventionnelles afférentes dues par l'employeur comprises.

À défaut de fixation d'un niveau de prise en charge par l'OPCO, la rémunération du salarié sera à la charge de l'employeur.

Article 8 **Date d'effet, formalité de dépôt et demande d'extension**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du Conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 9 **Durée, révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'accord pourra également être dénoncé avec un préavis de 3 mois selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la dénonciation.

Article 10 **Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Annexe

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP
Logistique et transports	CQP	Préparateur de commandes	32101
	Titre professionnel	Préparateur(trice) de commande en entrepôt	34860
	DUT	Packaging, emballage et conditionnement	20660
	CQP	Agent logistique du secteur alimentaire	36996
	CQP	Opérateur(trice) en préparation de commandes	37002

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP
Achats/ventes	Licence professionnelle	Commerce spécialité gestion des achats et des approvisionnements	30065
	BTS	Management commercial opérationnel	34031
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	34030
	BTS	Conseil et commercialisation de solutions techniques	35801
	BTSA	Technico-commercial produits alimentaires et boissons	15615
	DUT	Techniques de commercialisation	2927
	Titre professionnel	Négociateur technico-commercial	34079
	Bac pro	Technicien conseil vente en alimentation (produits alimentaires et boissons)	35185
	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente/option B : prospection client et valorisation de l'offre commerciale	32259
	Bac pro	Vendeur conseil omnicanal	36865
	Licence professionnelle	Commerce et distribution	29740
	Licence professionnelle	Commercialisation des produits alimentaires	30055
	Titre RNCP	Responsable management opérationnel commercial et marketing	34977
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	31923
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	35540
	Titre RNCP	Chargé du développement commercial	37075
	Titre RNCP	Responsable en développement commercial et marketing	37633
	BTS	Management commercial opérationnel	34031
	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	340030
	Licence professionnelle	E-commerce et marketing numérique	30060
	CQP	Télévendeur(euse) du secteur alimentaire	28804
	Licence professionnelle	Gestion des achats et des approvisionnements	30065
	CQP	Vendeur sur site en commerces de gros	32389
	CQP	Vendeur conseil à distance en commerces de gros	32391
	CQP	Responsable d'unité commerciale en commerces de gros	29568
	CQP	Manager de la stratégie et de la performance commerciale	35894
	CQP	Acheteur-vendeur Marée	36449

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP
QHSE	DUT	Hygiène sécurité environnement	2729
	Licence professionnelle	Qualité, hygiène, sécurité, environnement	30098
	BTS	Bioqualité	35335
	DUT	Génie biologique option industries agroalimentaires et biologiques	2921
	Licence professionnelle	Industries agroalimentaires - gestion, production et valorisation	30074
	CQP	Opérateur qualité	18214
	CQP	Technicien qualité	18211
	Titre RNCP	Responsable qualité sécurité environnement	35433

Thèmes	Sanction	Libellé	Code RNCP
Production	CQP	Responsable de secteur/d'atelier du secteur alimentaire	28787
	CQP	Responsable d'équipe de production du secteur alimentaire	28789
	DUT	Qualité, logistique industrielle et organisation	20643
	Licence professionnelle	Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	30088
	CQP	Préparateur(trice) du secteur alimentaire	29210
	CAP	Conducteur d'installations de production	36429
	CQP	Conducteur de machines du secteur alimentaire	26293
	CQP	Conducteur d'équipements industriels	35092
	Licence professionnelle	Management de la production alimentaire	30074
	Bac pro	Pilote de ligne de production	36428
	DUT	Packaging, emballage et conditionnement	20660
	CQP	Conducteur(trice) de ligne du secteur alimentaire	29213
	CQP	Employé polyvalent des produits de la mer	27906
	CAP	Mareyage	37536

