
Conchyliculture et cultures marines

IDCC 7019

Convention collective nationale du 19 octobre 2000

[Modifiée par avenant n° 2 du 20 mars 2001, étendue par arrêté du 5 juillet 2001, JO 8 juillet 2001, applicable à compter du 9 juillet 2001]

Convention collective relevant du ministère de l'Agriculture

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union maritime CFDT;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture CGT-FO;

Fédération des Syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC;

Fédération maritime CGT;

Fédération nationale de l'agroalimentaire SNCEA-CGC.

Mod. par Avenant n° 31, 15 janv. 2020, étendu par arr. 16 août 2021, JO 21 août, applicable à compter de sa signature pour les adhérents et à compter de son extension pour les non-adhérents⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

Fédération maritime CGT ;

SNCEA CFE-CGC.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Mod. par Avenant n° 32, 15 janv. 2019, étendu par arr. 2 mars 2021, JO 9 mars ⁽¹⁾

(1) Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération nationale de l'agroalimentaire SNCEA CFE-CGC.

La branche professionnelle de la conchyliculture regroupe 4 643 exploitants qui emploient 18 000 salariés et qui comptent, à 97,4 %, moins de 50 salariés (source : contrat d'étude prospective du secteur de la conchyliculture - oct. 2013).

L'ensemble des dispositions de la présente convention collective répond aux dispositions combinées des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 sans qu'il soit utile de préciser des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Chapitre I Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant n° 31, 15 janv. 2020, étendu par arr. 16 août 2021, JO 21 août, applicable à compter de sa signature pour les adhérents et à compter de son extension pour les non-adhérents⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

Fédération maritime CGT ;

SNCEA CFE-CGC .

Mod. par Avenant n° 45, 28 févr. 2023, étendu par arr. 26 oct. 2023, JO 8 nov., applicable à compter du 1^{er} mars 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations conchyliques situées sur le territoire de la France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Pour l'application de la présente convention, sont réputées conchyliques toutes les exploitations de cultures marines, quelle que soit leur forme juridique, ayant notamment une activité principale d'écloserie, d'éleveur, de purificateur ou d'expéditeur.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code NAF attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Activités visées :

1) 03-21-Z Aquaculture en mer (dont notamment les sous-catégories suivantes :

03.00.43; 03.00.44; 03.00.45; 03.00.52; 03.00.61; 03.00.64; 03.00.66; 03.00.72)

Sont uniquement visées les entreprises qui pratiquent l'aquaculture par culture, élevage ou récolte, des organismes marins de type mollusques, échinodermes, tuniciers, algues, plantes aquatiques et crustacés. Dont, notamment, celles qui ont pour activité principale l'écloserie ou la reproduction en milieu naturel, l'élevage, l'affinage, la purification, l'expédition.

Les termes de culture, d'élevage ou de récolte font ici référence à l'élevage en captivité de sujets jeunes ou adultes. La notion « d'aquaculture » comprend également la notion de propriété individuelle, collective ou nationale des organismes en élevage, jusqu'à leur récolte.

2) 10-20-Z Transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques (dont notamment les sous-catégories suivantes :

10.20.32; 10.20.33; 10.20.34; 10.20.41).

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles sont pratiquées par les entreprises, ou leurs unités de production visées au 2^{ème} alinéa du point 1).

3) 46-11-Z Intermédiaires du commerce en matières premières agricoles, animaux vivants, matières premières textiles et produits semi-finis (dont notamment la sous-catégorie suivante : 46.11.11).

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles concernent des produits issus des entreprises, ou leurs unités de production visées au 2^{ème} alinéa du point 1).

4) 46-23-Z Commerce de gros (commerce interentreprises) d'animaux vivants.

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles concernent des produits issus des entreprises, ou leurs unités de production visées au 2^{ème} alinéa du point 1).

5) 46.23.10: Commerce de gros d'animaux vivants.

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles concernent des produits issus des entreprises, ou leurs unités de production visées au point 1).

6) 94-12-Z Activités des organisations professionnelles (dont notamment la sous-catégorie suivante: 94.12.10).

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles concernent des entreprises, ou leurs unités de production, visées au point 1).

7) 46-38-A : sont uniquement visées les exploitations ayant une activité principale d'atelier d'expédition de tous

coquillages d'élevage.

(Avenant n° 45, 28 févr. 2023, étendu) La présente convention régit les rapports entre employeurs et salariés du personnel des exploitations et entreprises conchyliques quel que soit le régime d'assurance sociale qui leur est appliqué, à savoir l'ENIM, la mutualité sociale agricole ou l'URSSAF.

Article 2 **Avantages acquis et hiérarchie des normes**

Mod. par Avenant n° 23, 4 juill. 2017, étendu par arr. 2 juill. 2018, JO 7 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

Fédération maritime CGT ;

SNCEA CFE-CGC.

a **Avantages acquis**

La présente convention s'applique, nonobstant, les conventions collectives territoriales, les usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail ou accords collectifs de travail lorsque ces conventions collectives territoriales, usages, coutumes ou accords collectifs sont moins favorables aux salariés.

La présente convention ne peut être, en aucun cas, une cause de restriction des avantages acquis antérieurement à la date de sa signature, par le salarié dans l'établissement qui l'emploie.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention.

S'il existe un plan régional ou départemental des conventions collectives de travail, les parties concernées se rencontreront au niveau approprié pour procéder aux adaptations qui s'avèreraient nécessaires.

b **Hiérarchie des normes**

Les partenaires sociaux rappellent que la branche reste garante de certains droits des salariés et des entreprises. C'est ainsi qu'ils affirment que, l'ensemble de la convention collective, y compris les avenants et accords présents et futurs, est d'ordre impératif à l'exception des matières visées par la loi du 9 août 2016 à sa date de promulgation pour lesquelles est prévue la primauté des accords d'entreprise.

Chapitre II **Durée, renouvellement, révision et dénonciation**

Article 3 **Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 **Révision**

Lorsque l'une des parties signataires demandera la révision d'un ou plusieurs articles, elle devra en aviser, par lettre recommandée avec accusé de réception, chacune des autres parties avec un préavis de trois mois.

La commission mixte de négociation désignée à l'article 9 doit se réunir dans ce délai pour étudier les propositions de modifications.

Les dispositions dont la révision aura été demandée resteront en vigueur si un nouvel accord n'est pas conclu.

En cas de conclusion d'un nouvel accord, la convention collective modifiée continuera de régler les rapports entre les parties, en fonction des nouvelles conditions fixées par l'accord intervenu.

Article 5

Dénonciation

La présente convention pourra cesser totalement ou partiellement à tout moment après préavis de trois mois sur dénonciation par l'une des parties signataires. À peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par pli recommandé avec accusé de réception.

La dénonciation de la convention peut porter sur tout ou partie de ses dispositions. Elle doit être accompagnée d'un nouveau projet de convention, afin que les pourparlers puissent commencer dès la dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de l'organisation patronale signataire ou de la totalité des organisations de salariés signataires, la présente convention continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée d'une année à compter de l'expiration du délai de préavis.

La dénonciation par une partie des organisations de salariés signataires ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Article 7

Entrée en vigueur

La présente convention collective entrera en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Chapitre III

Conciliation

Article 8

Commission paritaire nationale de conciliation

Mod. par Avenant 24 juin 2014, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 29 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération Nationale de l'Agroalimentaire CFE CGC SNCEA.

Il est constitué une commission paritaire nationale de conciliation dont le siège est fixé au siège du comité national de conchyliculture, 122 rue de Javel, 75 015 Paris.

La commission paritaire nationale a pour but et rôle d'interpréter la convention collective.

Cette commission comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants désignés par l'organisation patronale signataire.

Sous réserve des dispositions prévues par l'article L. 132-9 du code du travail, les syndicats de salariés ou d'employeurs qui viendraient à adhérer ultérieurement à la présente convention pourront également être représentés à la commission paritaire nationale de conciliation, dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

La présidence, dont la durée est limitée à 1 an, est assurée alternativement par un représentant de l'organisation syndicale patronale et par un représentant des organisations salariées, choisis parmi les membres de la commission.

Le secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord, au début de chaque séance.

Les solutions proposées doivent réunir la majorité des membres présents de la commission.

En aucun cas, la voix du président n'est prépondérante, dans l'hypothèse d'un partage égal des votes.

Sur demande d'une des parties, le(s) ministre(s) chargé(s) des cultures marines et des gens de mer pourra être invité à assister aux réunions de la commission paritaire, à titre consultatif.

En cas de demande d'interprétation, la commission est saisie par la partie la plus diligente, au moyen d'une lettre recommandée adressée à son président qui élit domicile au siège de l'organisation qu'il représente.

La commission, convoquée par son président, examine la demande dans un délai de 3 mois.

Article 9

Commission de négociation

(Modifié par avenant n° 2 du 20 mars 2001 étendu par arrêté du 5 juillet 2001, JO 8 juillet 2001 ⁽¹⁾)

(1) La convention du 19 octobre 2000 modifiée par son avenant n° 2 du 20 mars 2001 est applicable à compter du 9 juillet 2001.

La commission de négociation comprendra un représentant des organisations syndicales représentatives des salariés et un nombre égal de représentants désignés par l'organisation patronale signataire.

Sur demande d'une des parties, le(s) ministre(s) chargé(s) des cultures marines et des gens de mer pourra être invité à assister aux réunions de la commission paritaire, à titre consultatif.

Article 10

Dispositions relatives aux salariés membres des commissions paritaires et au fonctionnement du paritarisme

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 4 du 31 octobre 2002, étendu par arrêté du 30 décembre 2003, JO 28 janvier 2004)

Mod. par Avenant n° 4, 31 oct. 2002, étendu par arr. 30 déc. 2003, JO 28 janv. 2004

Mod. par Avenant n° 40, 26 mai 2021, étendu par arr. 26 juill. 2022, JO 28 juill., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM ;

SNEC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

L'autorisation de s'absenter est accordée aux salariés désignés pour participer aux réunions des commissions paritaires de négociation et de conciliation.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et ne doivent être la cause d'aucune réduction de la rémunération des intéressés.

Le temps passé à ces réunions ne s'imputent pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer par ailleurs les membres des commissions titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au sein de leur entreprise.

Les frais de déplacements 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 un par organisation syndicale représentative,
- les frais de déplacement sont indemnisés par réunion et par personne sur les bases suivantes :
 - les titres de transports sont remboursés sur présentation d'un justificatif ou, à défaut, selon le tarif SNCF, seconde classe;
 - les frais annexes d'hébergement et de nourriture sont indemnisés sur la base des frais réels limités à un plafond de 450 F par nuitée et de 150 F par repas.

Le financement de l'indemnisation des frais de déplacement prévus au présent article est mutualisé au niveau de la profession. Il en est de même pour les frais de fonctionnement de la convention collective nationale.

Les cotisations correspondantes sont entièrement à la charge des employeurs .

(Avenant n° 40, 26 mai 2022, étendu) Le taux de cotisation est de un pour mille de la masse salariale pour les entreprises relevant de la présente convention. Les fonds sont gérés par une association créée spécifiquement et dénommée «association pour la gestion du paritarisme en conchyliculture». Cette association est gérée et administrée par un bureau dont les membres sont choisis parmi les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ces postes sont répartis équitablement entre la représentation patronale et la représentation salariale.

Chapitre IV

Droit syndical et instances représentatives du personnel

Article 11

Principe du droit syndical et liberté d'expression

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels ou moraux, tant collectifs qu'individuels.

Outre ce droit d'association et celui qui résulte de leur représentation auprès du chef d'entreprise, les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe dont les modalités sont prévues par la loi.

Les parties contractantes s'engagent réciproquement dans leurs relations à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

Article 12

Exercice du droit syndical

a

Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes à gestion paritaire obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins dix jours, l'autorisation d'absence nécessaire pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à gestion paritaire. Ces absences ne seront pas rémunérées sauf lorsqu'une disposition légale prévoit le remboursement du salaire à l'employeur.

Toutefois, sauf dans les cas où elles sont expressément prévues par la loi, ces absences, non imputables sur les congés payés, ne seront autorisées que dans la mesure où elles n'apporteront pas de gêne exceptionnelle à la marche de l'entreprise ou du service.

b

Section syndicale

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement.

L'affichage des communications syndicales s'effectue conformément à la loi, un exemplaire de la communication devant être transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux d'affichage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sont réservés aux organisations syndicales représentatives et représentées dans l'entreprise. Ces panneaux sont en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les questions touchant à la collecte des cotisations, aux publications et tracts de nature syndicale sont réglées conformément à la loi.

c

Délégué syndical

Les crédits d'heures sont réglés conformément à la loi.

Des facilités sont accordées pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

d

Négociation collective

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi.

Article 13

Délégué du personnel

Dans les établissements visés par la loi, les salariés élisent des délégués du personnel.

Le nombre des délégués et les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires.

L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement.

Article 14

Comité d'entreprise

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises qui remplissent les conditions d'effectifs prévues par le Code du travail.

Les conditions de fonctionnement et les attributions desdits comités sont déterminés par les lois et règlements en vigueur.

Article 15

Contribution patronale au comité d'entreprise

Outre la subvention de fonctionnement administratif d'un montant annuel équivalent à 0,2 p. 100 de la masse salariale brute prévue par l'article L. 434-8 du Code du travail, les ressources du comité d'entreprise sont constituées notamment par une contribution de l'employeur. Cette contribution est déterminée à l'occasion de l'établissement du budget annuel du comité; en tout état de cause, son montant global ne pourra être inférieur à 0,3 p. 100 de la masse des salaires servant d'assiette aux cotisations sociales déclarées.

Article 16

Hygiène et sécurité

Les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène de travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne les missions et le fonctionnement des CHSCT.

Article 17

Formation des membres du CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés

(Modifié par avenant n° 2 du 20 mars 2001 étendu par arrêté du 5 juillet 2001, JO 8 juillet 2001 ⁽¹⁾)

(1) La convention du 19 octobre 2000 modifiée par son avenant n° 2 du 20 mars 2001 est applicable à compter du 9 juillet 2001.

a

Bénéficiaires

Bénéficient des dispositions du présent article les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT dans un établissement occupant moins de 300 salariés.

b

Nature de la formation

La formation dispensée aux représentants du personnel au CHSCT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à prévenir les risques professionnels et à analyser les conditions de travail, en rapport avec la spécificité de l'activité de l'établissement.

Ainsi cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

c

Stage de formation

Le stage de formation est d'une durée maximale de trois jours ouvrés. Il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur n'en décident autrement d'un commun accord.

d

Demande de stage

Le représentant du CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son stage, la durée de celui-ci, son prix, ainsi que le nom de l'organisme qui sera chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins trente jours avant le début de celui-ci.

L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

e
Organismes de formation

L'organisme choisi par l'intéressé doit être agréé pour dispenser la formation professionnelle et figurer sur la liste arrêtée par le commissaire de la République de région.

L'organisme délivre à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

f
Prise en charge de la formation

Dans la limite d'un salarié par an pour les établissements occupant entre 50 et 99 salariés et de deux salariés par an pour les établissements occupant entre 100 et 299 salariés, l'employeur prend en charge :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage;
- les frais de déplacement sont indemnisés sur les bases suivantes :
 - les titres de transports sont remboursés sur présentation d'un justificatif ou, à défaut, selon le tarif SNCF, seconde classe; les frais annexes d'hébergement et de nourriture sont indemnisés sur la base des frais réels limités à un plafond de 450 F par nuitée et de 150 F par repas.
- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, le montant de l'aide financière accordée par l'État pour la formation des conseillers prud'hommes.

Chapitre V
Égalité de traitement

Article 18
Égalité de traitement entre les salariés des deux sexes

À qualification professionnelle égale, et sous réserve des dispositions particulières du Code du travail et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à l'embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché;

b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le 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;

c) Prendre, en considération du sexe, toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Sont considérées comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondée sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou à l'autre sexe.

Chaque année, dans les entreprises qui en sont dotées, l'employeur présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. À ce titre, ce rapport comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de condition de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les quinze jours qui suivent.

En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Article 19 **Égalité de traitement entre les salariés français ou étrangers**

À capacité professionnelle égale, l'employeur ne peut prendre en considération l'origine, la confession ou la nationalité d'un salarié pour arrêter ses décisions, notamment en matière d'embauche, d'avancement, de rémunération, de discipline ou de congédiement, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires concernant les ressortissants étrangers.

Article 20 **Personnes handicapées**

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions de la législation relative à l'embauche, l'emploi et les conditions de travail des personnes handicapées, notamment celles contenues dans le livre III du Code du travail (titre 2, chapitre 3, section 2).

Chapitre VI **Contrats de travail**

Article 21 **Embauche et période d'essai**

Mod. par Avenant 24 juin 2014, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 29 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération Nationale de l'Agroalimentaire CFE CGC SNCEA.

a) Avant de recruter du personnel extérieur, le chef d'entreprise doit faire appel en priorité aux salariés à temps partiel occupant dans l'entreprise un emploi correspondant aux postes à pourvoir. D'une manière générale, en vue de faciliter la promotion, il est recommandé au chef d'entreprise de faire appel de préférence, avant tout recrutement extérieur, à des collaborateurs de classification inférieure susceptibles d'occuper le poste à pourvoir, et en particulier ceux qui ont suivi des stages de formation.

b) Les employeurs font connaître leur besoin de personnel aux services compétents de l'Agence nationale pour l'emploi. Ils se réservent le droit de recourir à tout moment à l'embauche directe.

c) Nonobstant la tenue du rôle d'équipage pour les salariés relevant de l'ENIM, un registre d'entrée et de sortie du personnel doit être tenu dans chaque entreprise à la disposition des services d'inspection du travail compétents et des délégués du personnel, conformément à la loi.

d) Chaque engagement doit être confirmé par une lettre d'engagement ou un contrat de travail, contresigné pour approbation par le salarié, portant référence à la présente convention et précisant : l'emploi, la classification et les éléments du salaire afférents à la qualification professionnelle de l'intéressé, la durée de la période d'essai ainsi que le nom de la caisse où sont versées les cotisations de retraite complémentaire.

La durée de la période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée est fixée à :

— 2 mois pour les ouvriers et employés ;

— 4 mois pour les cadres.

Le renouvellement de cette période d'essai, peut être décidé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. La période d'essai ne peut être renouvelée plus d'une fois. Le renouvellement doit faire l'objet d'un écrit. En tout état de cause, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut excéder le double des durées ci-dessus.

Si la rupture est du fait du salarié, ce dernier doit respecter un délai de prévenance de 48 heures pour une durée de présence dans l'entreprise supérieure à une semaine. Si la durée de présence est inférieure à 8 jours le délai de prévenance est ramené à 24 heures.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur le délai de prévenance est de :

— 24 h pour une durée de présence inférieure à 8 jours,

— 48 h pour une durée de présence comprise entre 8 jours et 1 mois,

- 2 semaines pour une durée de présence supérieure à 1 mois,
- 1 mois après 3 mois de présence.

Article 22

Rupture du contrat de travail : Préavis

Mod. par Avenant n° 35, 13 juin 2019, étendu par arr. 2 mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter de sa signature pour les adhérents et à compter de son extension pour les non-adhérents⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Syndicat National des Employeurs de la Conchyliculture.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
FGTA FO ;
CFTC Agri ;
Fédération maritime CGT ;
SNCEA CFE CGC.

a) En cas de rupture du contrat de travail, sauf cas de faute grave ou lourde, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée de ce préavis est fixée :

- à une semaine, s'il compte moins de six mois;
- à un mois, s'il compte entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté;
- à deux mois, si le salarié compte au moins deux ans d'ancienneté;
- à trois mois, si le salarié est cadre et compte au moins deux ans d'ancienneté;

b) En cas d'inobservation du délai-congé, sauf si la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est justifiée par une faute grave ou lourde du salarié, une indemnité compensatrice dite de préavis est due par le salarié ou l'employeur.

La faute grave ou lourde du salarié commise, ou découverte, en cours de préavis, justifie la rupture immédiate et emporte privation de l'indemnité compensatrice de préavis. Cette indemnité compensatrice ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement ni avec les dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Le montant de l'indemnité compensatrice est égal à celui de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant le délai-congé. Toutefois, le salarié licencié qui justifie de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans avoir à payer, ni pouvoir réclamer, une indemnité pour inobservation du délai-congé. Dans ce cas, il ne perçoit son salaire que pour la période de travail réellement effectuée.

Les dispositions du précédent alinéa sont applicables en cas de démission du salarié, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur.

(Avenant n° 35, 13 juin 2019, étendu)**c)** Pendant la période de délai-congé, le salarié licencié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée maximale de 2 heures par jour ouvré, dans la limite de 39 heures par mois. Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'une des parties, en accord avec l'autre. Elles ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Article 23

Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 29, 11 déc. 2017, étendu par arr. 26 juin 2019, JO 3 juill., applicable à compter du 27 sept. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Syndicat National des Employeurs de la Conchyliculture.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
FGTA FO ;
CFTC Agri ;
Fédération maritime CGT ;
SNCEA CFE CGC.

Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise a droit en cas de licenciement à une indemnité calculée comme suit :

- pour les 10 premières années d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- pour chacune des années au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté.

Le licenciement d'un salarié inapte à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ouvre droit à une indemnité spéciale de licenciement qui est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

La rémunération constituant la base de calcul de l'indemnité légale est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit, le tiers des 3 derniers mois. Les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel versées au salarié pendant cette période ne sont alors prises en compte que dans la limite du prorata.

Article 24 Contrat de travail intermittent

Mod. par Avenant n° 26, 15 janv. 2019, étendu par arr. 2 mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter de sa signature pour les adhérents et à compter de son extension pour les non-adhérents ⁽¹⁾

(1) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

Fédération maritime CGT ;

SNCEA CFE CGC.

Les employeurs relevant du champ d'application du présent accord peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ce contrat est ouvert à tous les emplois ouvriers et cadres listés à l'article 55 de la présente convention dans la catégorie ouvriers échelons 1 à 4 et dans la catégorie cadres échelons 5 et 6, détaillés ci-après :

Catégorie	Type d'activité	Echelon
Ouvriers	Ouvrier : travaux conchyliques (en mer et à terre) sans difficulté particulière.	1
	Ouvrier qualifié : travaux nécessitant une bonne connaissance professionnelle et une bonne polyvalence sur différents postes de l'exploitation.	2
	Ouvrier hautement qualifié : ouvrier répondant aux critères de l'échelon 2 et encadrant des ouvriers d'exécution pour des durées limitées et pendant les seules périodes de pointe comme les fêtes de fin d'année.	3
	Chef d'équipe : exerce régulièrement un commandement, sous les directives générales de l'employeur ou d'un cadre, sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa tâche. Autonome dans la réalisation de celle-ci. Participe à l'exécution des travaux.	4
Cadres	Cadre dont la fonction permanente est de diriger les travaux de chefs d'équipes selon les directives journalières établies périodiquement par l'employeur ou un cadre de l'échelon 6. Cadre administratif, technique ou commercial.	5
	Cadre dont la fonction permanente est d'administrer l'exploitation conchylicole selon les directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle. Il peut embaucher le personnel dont il est responsable. Il peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités et représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion. Il doit avoir les connaissances nécessaires pour remplacer celui-ci pendant les absences de longue durée.	6

Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent article.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit.

Le contrat détermine la durée annuelle minimale de travail convenue. Cette durée est exprimée en heures de travail non comprises les heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels. La durée minimale ne peut

être inférieure à 300 heures par an ni supérieure à 1 200 heures par an. Le nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires susceptibles d'être effectuées au cours d'une même année ne peut être supérieur au tiers du nombre d'heures prévues au contrat.

Le contrat précise également toutes les mentions obligatoires prévues à l'article L. 3123-34 du code du travail.

Le contrat de travail fixe notamment les périodes pendant lesquelles le salarié est susceptible d'être appelé pour prendre son travail avec un délai de prévenance de 8 jours francs.

Pour chaque période de travail le salarié est alors informé des dates de début et fin de la période de travail et de la répartition des heures de travail. Le calendrier de travail, dès lors qu'il est basé sur le calendrier des marées comme d'usage dans la profession, devra préciser la plage horaire encadrant la marée.

Le salarié pourra refuser les dates et les horaires qui lui sont proposés si le délai de prévenance précité n'est pas respecté ou s'il lui est proposé de travailler en dehors de périodes d'appel mentionnées sur son contrat.

Les dates de départ en congé sont fixées conformément aux dispositions du code du travail. La rémunération horaire du salarié embauché par contrat de travail intermittent est majorée de 13 %, dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés.

Article 25

Contrat de travail saisonnier

Mod. par Avenant n° 8, 13 juill. 2005, étendu par arr. 4 sept. 2007, JO 13 sept. applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Pour assurer des tâches saisonnières habituelles, les entreprises peuvent recruter du personnel saisonnier.

Est considéré comme salarié saisonnier le salarié qui est embauché pour effectuer des travaux spécifiques à la profession lors des périodes correspondant notamment aux périodes de consommation collective de la clientèle.

L'emploi d'un salarié saisonnier est assorti d'un contrat qui précise sa qualité de saisonnier et la nature des périodes de pointe pour laquelle il est embauché.

Les contrats successifs pour chacune des saisons des périodes de pointe sont autorisés dans la mesure où ils laissent substituer entre eux un intervalle d'une durée équivalente à celle du temps mort qui existe entre les deux saisons telles que définies par le présent article. En outre, la période de congés payés ne peut être assimilée à cet intervalle.

L'employeur doit avertir le salarié huit jours avant l'achèvement de la saison pour laquelle il a été embauché ; toutefois, si dans cette période des aléas météorologiques devaient perturber le déroulement normal des périodes de pointe, un nouveau délai de prévenance de huit jours, se substituant au précédent, pourrait être fixé.

Si une relation contractuelle subsiste après l'échéance du contrat, ce dernier devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié saisonnier ayant travaillé dans l'établissement la saison précédente bénéficiera au début de la saison suivante d'une priorité de réembauchage, dans la limite des besoins de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article 57 de la présente convention qui ne sont pas applicables, le salarié saisonnier bénéficie de tous les avantages reconnus dans la présente convention collective et ses annexes, au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

L'accroissement saisonnier d'activité est caractérisé dans la branche par :

- les travaux liés à la préparation, l'emballage et l'expédition des produits en période d'expéditions
- les travaux liés aux périodes de vives eaux (tables, poches, pieux, activités liées au captage...)
- les travaux de préparation de captage et d'ensemencement.

Article 26

Autres types de contrats à durée déterminée⁽⁰⁾

(0) Titre modifié par avenant n° 2 du 20 mars 2001 étendu par arrêté du 5 juillet 2001, JO 8 juillet 2001.

(Modifié par avenant n° 3 du 8 octobre 2001 étendu par arrêté du 12 août 2002, JO 24 août 2002, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel)

Est considéré comme salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée autre que saisonnier le salarié qui est embauché pour l'exécution d'une tâche déterminée et non durable, correspondant soit au remplacement d'un salarié temporairement absent, soit à un surcroît exceptionnel de travail ou à une activité inhabituelle à l'entreprise. L'emploi d'un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée est assorti d'un contrat qui doit en outre comporter les indications :

- s'il s'agit d'un remplacement, sur la nature de celui-ci (par exemple, remplacement d'un salarié malade, d'une femme en congé de maternité, etc.) ;
- s'il s'agit d'un surcroît exceptionnel d'activité ou d'une activité inhabituelle à l'entreprise, sur la durée de ceux-ci, durée qui ne doit pas être supérieure à une année.

Sous réserve des dispositions de l'article 57 de la présente convention qui ne sont pas applicables, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient de tous les avantages reconnus par la présente convention collective et ses annexes, au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

Article 27 **Travailleurs à domicile**

Le présent article régit les conditions de travail applicables aux travailleurs à domicile répondant à la définition de l'article L. 721-20, du Code du travail, et travaillant pour le compte d'une ou plusieurs entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de la conchyliculture.

Les travaux confiés à des salariés à domicile ne sont pas en série, les temps de façon seront donc fixés par un accord entre le donneur d'ouvrage et le travailleur à domicile.

Le tableau des temps de façon devra être affiché chez le donneur d'ouvrage.

Les salaires fixés par la convention collective de la conchyliculture sont applicables aux travailleurs à domicile.

Chapitre VII **Congés, jours fériés**

Article 28 **Durée du congé annuel payé**

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison 2,08 jours ouvrés par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt-cinq jours ouvrés.

Sont notamment considérées comme périodes effectives de travail pour le droit aux congés :

a Les périodes de suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse prévues aux articles L. 122-25 et suivants du Code du travail;

b Les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle;

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 cinq jours ouvrés, à l'exclusion des jours fériés.

Article 29 **Période et date des congés payés**

Mod. par Avenant, 24 juin 2014, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 29 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération Nationale de l'Agroalimentaire CFE CGC SNCEA.

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

Par dérogation, pour les seules entreprises mytilicoles, la période de référence pour prendre le congé principal est du 1^{er} mars au 30 septembre.

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

Les départs en congés sont établis par l'employeur après avis des délégués du personnel et portés à la connaissance du personnel par affichage 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 de 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 30 **Fractionnement du congé payé**

Le congé principal comprend deux parties :

- a) La première, d'une durée de vingt jours ouvrés au plus, ne peut être fractionnée qu'avec l'accord de l'employeur et du salarié. Lorsque ce fractionnement a lieu et que, à la demande expresse de l'employeur, une partie est prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il est attribué deux jours de congés supplémentaires si le congé pris hors de ladite période est au moins égal à cinq jours ouvrés et un jour supplémentaire si le congé est compris entre trois et cinq jours ouvrés.
- b) La seconde, qui correspond à la durée du congé, excédant les vingt jours ouvrés. Elle est, de droit, distincte de la première et ne peut, en aucun cas, donner lieu aux jours supplémentaires prévus pour congés payés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Article 31 **Liste des jours fériés légaux**

Les jours fériés légaux applicables en conchyliculture sont ceux énumérés à l'article L. 222-1 du Code du travail.

- 1^{er} janvier.
- lundi de Pâques.
- 8 mai.
- Ascension.
- lundi de Pentecôte.
- 14 juillet.
- Assomption.
- Toussaint.
- 11 novembre.
- Jour de Noël.

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 32 **Jours fériés légaux chômés et payés**

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. Le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base. Pour les salariés mensualisés en application de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération. La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié ne sont pas dues.

Article 33 **Récupération des jours fériés**

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Article 34 **Travail effectué un jour férié**

(Modifié par avenant n° 2 du 20 mars 2001 étendu par arrêté du 5 juillet 2001, JO 8 juillet 2001 ⁽¹⁾)

(1) La convention du 19 octobre 2000 modifiée par son avenant n° 2 du 20 mars 2001 est applicable à compter du 9 juillet 2001.

Si l'organisation du travail oblige un salarié à travailler un jour férié, ou une partie de la journée, celui-ci doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée équivalente, si possible accolé à un jour de repos hebdomadaire.

Article 35 **Congés exceptionnels pour événements familiaux**

Mod. par Avenant n° 27, 11 juill. 2018, étendu par arr. 26 juin 2019, JO 2 juill., applicable à compter de sa signature

pour les entreprises adhérentes et à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat National des Employeurs de la Conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

Fédération maritime CGT ;

SNCEA CFE CGC.

Conformément à l'article L. 3142-1, à l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé aux salariés, sans condition d'ancienneté, des congés exceptionnels payés ne donnant pas lieu à récupération :

— 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un Pacs ;

— 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (rappelons que ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité) ;

— 5 jours pour le décès d'un enfant ;

— 1 jour pour le mariage d'un enfant ;

— 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère d'un frère ou d'une sœur ;

— 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant.

Article 36
Congé sans solde

(Modifié par avenant n° 3 du 8 octobre 2001 étendu par arrêté du 12 août 2002, JO 24 août 2002, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel)

En dehors du congé sabbatique et du congé pour création d'entreprise, les salariés justifiant d'un an de services continus dans l'entreprise, peuvent obtenir avec l'accord de l'employeur, pour les cas exceptionnels et sérieusement motivés, un congé sans solde, à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période. Le contrat de travail était suspendu mais non rompu, l'intéressé est rétabli, lors de son retour, dans la situation qu'il avait au moment de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Après une année de services continus dans l'entreprise, en cas de maladie d'un enfant à charge et sur justification médicale, tout salarié bénéficiera, dans la limite de 15 jours par année civile, d'un congé sans solde. Ce congé est attribué à l'un ou à l'autre des conjoints, à condition que le conjoint du bénéficiaire exerce une activité professionnelle.

Il est rappelé que les articles L. 451-1 et suivants du Code du travail accordent des congés aux salariés en vue de favoriser la formation économique, sociale et syndicale, et les articles L. 225-1 et suivants de ce même Code des congés non rémunérés aux salariés et apprentis en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs de la jeunesse.

Chapitre VIII
Temps de travail

Article 37
Définition de la durée normale de travail effectif

La durée normale du travail effectif est égale à la durée légale du travail effectif en vigueur.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 38
Présences ne constituant pas du travail effectif

Mod. par Avenant, 24 juin 2014, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 29 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

*Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;
Fédération CFTC de l'agriculture ;
Fédération maritime CGT ;
Fédération Nationale de l'Agroalimentaire CFE CGC SNCEA.*

N'est pas considéré comme travail effectif le temps nécessaire à l'habillage, aux casse-croûte, aux trajets entre siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsqu'ils ne sont pas une obligation imposée par l'employeur. Ces temps où ces périodes peuvent cependant être rémunérés conformément aux usages ou aux conventions collectives.

Le temps passé en mer à bord d'un navire du personnel relevant de l'ENIM et inscrit sur un rôle d'équipage ainsi que le personnel relevant du régime de la MSA habilité à naviguer sur un navire détenteur d'un permis de circulation est intégralement considéré comme du temps de travail effectif.

Article 39 **Repos dominical et dérogation au repos dominical**

Mod. par Avenant n° 33, 15 janv. 2019, étendu par arr. 2 mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter de sa signature pour les adhérents et à compter de son extension pour les non-adhérents ⁽¹⁾

(1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.
Syndicat(s) de salariés :
Union maritime CFTC ;
FGTA FO ;
CFTC Agri ;
Fédération maritime CGT ;
SNCEA CFE CGC.*

En règle générale, il est prescrit d'aménager, dans le cadre de chaque entreprise, les horaires de travail, de façon telle que les salariés bénéficient, en plus du repos hebdomadaire, d'une journée de liberté se situant le samedi ou le lundi.

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, comprenant le dimanche, d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

1° Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre.

2° Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine.

3° Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

En outre, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement lorsque le travail est organisé de façon continue conformément à l'article 77 de la convention collective pour des raisons techniques ou économiques.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour une durée limitée ; les intéressés bénéficieront, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Les heures effectuées le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire de 20 %.

Article 40 **Repos quotidien⁽⁰⁾**

(0) Article étendu sous réserve qu'un accord de branche complémentaire détermine dans quelles conditions et selon quelles modalités il peut être dérogé au régime du repos quotidien (arrêté du 5 juillet 2001, JO 8 juillet 2001).

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés.

Article 41 **Périodes d'astreinte**

On entend par période d'astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions que ce dernier requiert et dont la durée est alors considérée comme un temps de travail effectif.

Ces astreintes sont mises en place par accord entreprise, qui en fixe alors le mode d'organisation et la rémunération. À défaut, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et rémunérées sont fixées par l'employeur après information et consultation des représentants du personnel, s'il en existe, et après information de l'inspecteur

du travail. Ces conditions sont notifiées par écrit à chacun des salariés concernés.

Article 42 **Heures de travail perdues récupérables**

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant des causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire ou à l'occasion du chômage d'un « pont », c'est-à-dire d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels, peuvent être récupérées dans un délai maximal de six mois.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Article 43 **Temps de pause**

Un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes sera accordé au personnel ayant travaillé six heures de manière continue.

Article 44 **Rémunération mensualisée des heures normales**

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

Par exemple, pour une entreprise dont l'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures, lors du passage au mois, il y aura donc lieu de payer 169 fois le salaire horaire (39 heures multipliées par 52 semaines divisées par 12 mois = 169).

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à l'horaire collectif, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative réglementaire ou conventionnelle la rémunération mensualisée est diminuée à raison des heures d'absence en deçà de l'horaire collectif hebdomadaire. Lorsque l'absence porte, au titre d'un même mois, sur un plus grand nombre d'heures que l'horaire collectif mensualisé une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Article 45 **Heures de travail pris en compte dans la durée maximale**

Les dispositions du présent chapitre relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

Article 46 **Durée maximale quotidienne**

La durée du travail effectif journalier est de 10 heures. Elle peut être dépassée de deux heures en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple : foires, période précédant les fêtes de fin d'année, accidents climatiques) et en cas de force majeure.

Toutefois, ce dépassement de deux heures ne peut dépasser 50 heures par an.

Article 47 **Durée maximale hebdomadaire**

Mod. par Avenant, 24 juin 2014, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 29 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération Nationale de l'Agroalimentaire CFE CGC SNCEA.

En application de l'article No. 994 du Code rural, la durée hebdomadaire de travail est limitée à 48 heures effectives par semaine et à 46 heures effectives sur 12 semaines consécutives.

Toutefois, cette durée maximale hebdomadaire pourra être portée à 66 heures effectives durant une période de 4

semaines consécutives ou non par année civile pendant lesquelles le personnel est affecté aux travaux suivants :

- travaux liés à la préparation, l'emballage et l'expédition des produits en période de fortes expéditions telle que la période des fêtes de fin d'année pour les huîtres ;
- les travaux à réaliser en période de vives eaux (tables, poches, pieux, activités liées au captage).

Les demandes de dérogation collectives auprès de l'inspection du travail sont réalisées par les CRC, pour le compte des entreprises relevant de leur limite territoriale, qui justifient par ailleurs, a posteriori, le recours à ces dérogations.

Article 48 **Durée annuelle maximale du travail**

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectué à plus de 2 120 heures pour une durée légale hebdomadaire de 39 heures.

Dans les exploitations n'employant qu'un seul salarié polyvalent, la durée annuelle du travail peut être portée à 2 180 heures.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Article 49 **Travail de nuit**

Mod. par Avenant, 24 juin 2014, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 29 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFTD ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération Nationale de l'Agroalimentaire CFE CGC SNCEA.

Mod. par Avenant n° 39, 26 mai 2021, étendu par arr. 17 mars 2023, JO 4 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM ;

SNEC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFTD ;

FO ;

CFTC.

Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail entre 22 heures et 6 heures.

(Avenant n° 39, 26 mai 2021, étendu) Le travail de nuit commence à 20 heures et se termine à 5 heures, sauf pour les personnels des entreprises conchyliques qui se livrent à une activité de dégustation et pour lesquels, pour cette seule activité de dégustation, le travail de nuit débute à 22 heures et se termine à 7 heures.

Les heures effectuées la nuit ouvrent droit à une majoration de 10 % à compter de 20 heures, sauf pour les activités de dégustation pour lesquelles la majoration de 10 % s'applique à partir de 22 heures.

Les heures effectuées la nuit du samedi à 24 heures au dimanche à 24 heures ouvrent aussi droit la majoration de travail du dimanche de 20 %.

A **Travail habituel de nuit**

Les horaires de travail sont totalement dépendants du calendrier des marées et il est d'usage constant dans la branche que les salariés soient amenés à travailler régulièrement la nuit pour assurer les soins nécessaires aux animaux conchyliques.

Le nombre d'heures travaillées de ce fait, la nuit, étant d'usage dans la profession inférieur à 200, il ne peut en aucun cas aboutir à qualifier les salariés concernées de travailleurs de nuit au sens l'article L. 3122-31 du code du travail.

B

Travail exceptionnel de nuit

Le personnel peut être amené à travailler la nuit de manière exceptionnelle pour faire face à un surcroît d'activité saisonnier notamment les expéditions. Dans ce cas, les demandes de dérogation collectives auprès de l'inspection du travail sont réalisées par les CRC, pour le compte des entreprises relevant de leur limite territoriale, qui justifient par ailleurs a posteriori le recours à ces dérogations.

Article 50

Repos récupération

Entre deux journées de travail, le repos des jeunes âgés de moins de dix-huit ans doit avoir au minimum une durée de douze heures consécutives.

Chapitre IX

Formation et apprentissage

Article 51

Les contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

(Modifié par avenant n° 4 du 31 octobre 2002 étendu par arrêté du 30 décembre 2003, JO 28 janvier 2004)

Les entreprises occupant moins de dix salariés situées dans le champ d'application du présent accord s'acquitteront auprès du FAF de la pêche et des cultures marines d'une contribution de 0,15 p. 100 de la masse salariale au titre du plan de formation.

Les entreprises occupant au moins dix salariés situées dans le champ d'application du présent accord s'acquitteront auprès du FAF de la pêche et des cultures marines d'une contribution de 0,9 p. 100 de la masse salariale au titre du plan de formation.

Les contributions collectées au titre de formation en l'alternance et du capital temps formation seront obligatoirement intégralement versées par les entreprises de la branche professionnelle au FAF de la pêche et des cultures marines.

Ces contributions (au titre du plan de formation, de la formation en alternance et au titre du capital temps formation) sont collectées par le FAF de la pêche et des cultures marines et mutualisées intégralement conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 52

Le capital de temps de formation

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Tout salarié relevant de publics prioritaires et remplissant les conditions d'ancienneté définis ci-après, peut demander, par écrit, à participer au titre du plan de formation de l'entreprise, à des actions de formation éligibles au capital de temps de formation.

Les publics éligibles au capital de temps de formation sont en priorité :

- les salariés non titulaires d'un diplôme professionnel, (CAP, BEP, ...),
- les salariés titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles ou d'un baccalauréat professionnel qui souhaitent acquérir une qualification professionnelle d'un niveau supérieur,
- les salariés de tous niveaux, rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi, ainsi que ceux devant faire face à des mutations technologiques, et en particulier ceux âgés de 45 ans et plus.

Les actions de formation correspondant aux salariés définis ci-dessus ont pour objet :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification,
- l'élargissement du champ d'activité,
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations technologiques.

La durée minimale de formation ouverte au titre de leur capital de temps de formation est de 300 heures.

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital de temps de formation, les salariés doivent justifier :

- d'une part, d'une ancienneté en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature de leurs contrats successifs, de quatre années consécutives ou non, dont deux années dans l'entreprise;
- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation depuis un délai de franchise de quatre années.

La satisfaction aux demandes exprimées par les salariés répondant aux conditions fixées au point ci-dessus, peut être différée :

- dans les établissements de deux cents salariés et plus, si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du capital de temps de formation dépasse 2 % du nombre total de salariés dudit établissement;
- dans les établissements de moins de deux cents salariés, si le nombre d'heures demandées au titre du capital de temps de formation dépasse 2 % du nombre total d'heures de travail effectuées pendant l'année.

Conformément aux dispositions de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnel, les actions de formation au titre du capital de temps de formation peuvent être organisées, en partie, pendant les périodes non travaillées par les salariés.

À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, 50 p. 100 du montant de la contribution des entreprises au financement du congé individuel de formation seront versés à la section conchylicole de l'OPCA de la pêche pour être affectés au financement du capital de temps de formation.

Article 53 **Apprentissage**

On désigne par apprenti celui ou celle qui est lié à une entreprise agréée par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 117-1 et suivants et R. 117-1 et suivants ainsi que D. 117-1 et suivants du Code du travail.

Le contrat doit être passé par écrit, conformément à un modèle type, établi en trois exemplaires, puis enregistré par le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

La résiliation du contrat est possible pendant les deux premiers mois de l'apprentissage. Elle doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. Passé le délai de deux mois, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou, à défaut, être prononcée par le conseil de prud'hommes.

En cas d'absence de l'apprenti pour cause de maladie, la prolongation éventuelle de l'apprentissage ne saurait être prononcée que si le directeur du centre de formation d'apprentis estime que la préparation a été insuffisante et que l'apprenti ne peut valablement se présenter à l'examen. Le contrat doit alors être prorogé jusqu'à la session suivante dans les conditions de rémunération prévues à l'article D. 117-3 du Code du travail. Dans le cas contraire, et si l'apprenti subit avec succès les épreuves de l'examen, aucune compensation de durée ne peut être exigée par l'employeur.

Article 54 **Conditions de l'apprentissage**

La présente convention collective nationale s'applique aux apprentis.

L'apprenti doit être inscrit dans un centre de formation et toutes facilités doivent être laissées pour suivre les cours que dispense ce centre et qui doivent conduire au diplôme de l'enseignement technologique correspondant à la formation prévue au contrat.

L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage y compris pour le temps consacré à l'enseignement; ce salaire est conforme à la réglementation.

Chapitre X **Classifications hiérarchiques, salaires et accessoire du salaire**

Article 55 **Mode de calcul de la rémunération**

À chaque niveau de classification exprimé par un échelon correspond un taux horaire de rémunération.

La classification de la présente convention collective s'applique nonobstant la classification établie par l'ENIM pour déterminer l'assiette des cotisations sociales.

Article 56 **Salaires minima**

Le salaire minimum horaire professionnel est égal au salaire en vigueur pour le personnel classifié à l'échelon I.

Article 57 **Rémunération mensualisée des heures normales**

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée conformément aux dispositions de l'article 2 de

l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paye mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

Par exemple, pour une entreprise dont l'horaire hebdomadaire collectif est fixé à 39 heures, lors du passage au mois, il y aura donc lieu de payer 169 fois le salaire horaire (39 heures multipliées par 52 semaines divisées par 12 mois = 169).

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à l'horaire collectif, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative réglementaire ou conventionnelle la rémunération mensualisée est diminuée à raison des heures d'absence en deçà de l'horaire collectif hebdomadaire. Lorsque l'absence porte, au titre d'un même mois, sur un plus grand nombre d'heures que l'horaire collectif mensualisé une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Article 58

Payement des salaires

La paie doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord pour le règlement des salaires et, en tout état de cause, au moins une fois par mois dans les cinq jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil.

Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de percevoir un acompte à la fin de la première quinzaine. La remise d'un bulletin de paye est obligatoire quel que soit le régime de sécurité sociale auquel est affilié le salarié.

Article 59

Mod. par Avenant n° 30, 11 juill. 2018, étendu par arr. 26 juin 2019, JO 3 juill., applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes et à compter de l'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat National des Employeurs de la Conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

Fédération maritime CGT ;

SNCEA CFE CGC.

(Avenant n° 30, 11 juill. 2018, étendu) L'activité de production agricole dans lesquelles se situent le personnel de production et les cadres est définie par l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime qui dispose que sont réputées agricoles toutes les activités correspondant à la maîtrise et à l'exploitation d'un cycle biologique de caractère végétal ou animal et constituant une ou plusieurs étapes nécessaires au déroulement de ce cycle ainsi que les activités exercées par un exploitant agricole qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation. Les activités de cultures marines sont réputées agricoles, nonobstant le statut social dont relèvent ceux qui les pratiquent.

La vente de coquillages constitue au regard de l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime une activité accessoire agricole pour les exploitations conchyliques dont les produits sont issus.

Les activités de dégustation de coquillage issues des exploitations conchyliques et consommées sur le lieu de production de ces dernières constituent aussi une activité accessoire agricole au regard de l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime.

Ces activités s'inscrivent dans le prolongement de l'acte de production en cultures marines ; en conséquence, il est d'usage constant dans la branche professionnelle, que le personnel ouvrier et les cadres soient amenés à exercer des tâches liées à la tenue et à l'animation des points de vente et/ou de dégustation des produits de l'exploitation conchylique qui les emploient.

A

Classification des emplois

I

Personnel ouvrier

Ouvrier : Échelon 1

Travaux conchyliques (en mer et à terre) sans difficulté particulière.

Niveau correspondant à des ouvriers sans formation aquacole ni expérience particulière.

Ouvrier qualifié : Échelon 2

Travaux nécessitant une bonne connaissance professionnelle et une bonne polyvalence sur différents postes de l'exploitation.

Niveau CAP minimum ou expérience équivalente.

Ouvrier hautement qualifié : Échelon 3

Ouvrier répondant aux critères de classification de l'échelon 2 et étant amené à encadrer des ouvriers d'exécution pour des durées limitées et pendant les seules périodes de pointe comme les fêtes de fin d'année.

Chef d'équipe : Échelon 4

Exerce de manière régulière un commandement sous les directives générales soit de l'employeur, soit d'un cadre sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa tâche. Autonome dans la réalisation de celle-ci. Participe à l'exécution des travaux.

Formation ou expérience approfondie requise.

II**Personnel administratif****Employé : Échelon 1**

Travaux administratifs d'exécution sans autonomie particulière ni technicité

Employé qualifié : Échelon 2

Services liés à la gestion de l'entreprise élaborés et réalisés à partir de directives générales.

III**Cadres****Cadre : Échelon 5**

— Cadre dont la fonction permanente est de diriger les travaux de chefs d'équipes selon les directives journalières établies périodiquement par l'employeur ou un cadre de l'échelon 6.

— Cadre administratif, technique ou commercial

Formation approfondie dans son domaine professionnel

Cadre : Échelon 6

Cadre dont la fonction permanente est d'administrer l'exploitation conchylicole selon les directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle. Il peut embaucher le personnel dont il est responsable.

Il peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités et représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion. Il doit avoir les connaissances nécessaires pour remplacer celui-ci pendant les absences de longue durée.

Formation approfondie dans le domaine technique, de la gestion et du commercial

B**Prime de remplacement**

Lorsqu'un membre du personnel est appelé à remplacer pour une durée supérieure à quatre semaines consécutives un salarié dont la qualification est supérieure, il recevra durant la période de remplacement au minimum le salaire horaire conventionnel affecté au poste du salarié remplacé.

Article 60**Modification des bases de rémunération**

Dès que l'augmentation de l'indice des prix de détail officiellement homologués par l'INSEE a dépassé de 5 p. 100 celui en vigueur au moment du dernier avenant des salaires, la commission mixte de négociation désignée à l'article 9 est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publication de cet indice, afin d'étudier une modification des bases de rémunération de l'ensemble du personnel.

Chaque augmentation du salaire minimum de croissance entraîne la même réunion.

Article 61**Salaires des jeunes**

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de dix-huit ans et de capacité physique normale et ne justifiant pas de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, comporte un abattement désormais fixé à :

— 20 % avant dix-sept ans

— 10 % entre 17 et 18 ans.

Article 62 **Déplacements**

A

Dans un autre bassin que celui où est habituellement employé le salarié

Lorsque le personnel est amené à se déplacer dans un autre bassin conchylicole que celui sur lequel il est régulièrement employé, dès lors que ce déplacement nécessite un découcher, l'employeur devra organiser l'hébergement et les repas et les prendre à sa charge.

B

Pour des vacances d'une durée réduite

En référence à l'article 78 alinéa 5 de la présente convention, lorsqu'un salarié est amené à se déplacer par ses propres moyens sur son lieu de travail pour une vacation inférieure à 4 heures, il lui sera alloué une indemnité de transport dont le montant est fixé par avenant.

Le trajet pris en charge est égal à la distance parcourue aller et retour au-delà de 10 kilomètres.

Article 63 **Avantages en nature**

Les avantages en nature sont calculés en référence au SMIC horaire comme suit :

- pièce d'au moins 9 m² meublée, éclairée, chauffée : 5 X le SMIC horaire
- logement familial nu, par pièce de 9 m² : 3 X le SMIC horaire
 - majoration pour dépendance couverte de 12 m² : 2 X le SMIC horaire
 - majoration pour jardin de 250 m² : 2 X le SMIC horaire

Chapitre XI **Retraite**

Article 64 **Mise et départ à la retraite**

(Modifié par avenant n° 2 du 20 mars 2001 étendu par arrêté du 5 juillet 2001, JO 8 juillet 2001 ⁽¹⁾)

(1) La convention du 19 octobre 2000 modifiée par son avenant n° 2 du 20 mars 2001 est applicable à compter du 9 juillet 2001.

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, dans les conditions ci-dessous, est qualifiée de mise à la retraite.

Le départ à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une pension de retraite est qualifié de départ en retraite.

a

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Conformément à l'article L. 122-14-13 du Code du travail, l'employeur peut mettre à la retraite un salarié dès lors que celui-ci :

- peut bénéficier d'une retraite à taux plein du régime de base,
- et avoir atteint l'âge pour liquider sa retraite et au plus 65 ans.

L'employeur qui procède à la mise à la retraite est tenu d'observer un préavis de 2 mois.

Toutefois, le salarié susceptible d'être mis à la retraite dans les conditions fixées ci-dessus peut demander à rester en activité en en faisant la demande auprès de l'employeur un an avant la date prévue pour son départ normal de l'entreprise. L'employeur est tenu de faire connaître sa réponse à l'intéressé dans un délai de trois mois.

Lors de sa mise à la retraite, il est alloué pour tout salarié justifiant au moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de mise à la retraite de 1/10^e de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise augmentée d'une indemnité supplémentaire de 1/15^e de mois par année au-delà de 10 ans.

b

Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, partant volontairement à la retraite entre 55 et 65 ans, est tenu d'observer un préavis de 2 mois et a droit à une indemnité de départ à la retraite calculée à raison de 1/10^e de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise augmentée d'une indemnité supplémentaire de 1/15^e de mois par année au-delà de 10 ans.

Article 65

Retraite complémentaire

(Modifié par avenant n° 2 du 20 mars 2001 étendu par arrêté du 5 juillet 2001, JO 8 juillet 2001 ⁽¹⁾)

(1) La convention du 19 octobre 2000 modifiée par son avenant n° 2 du 20 mars 2001 est applicable à compter du 9 juillet 2001.

Les salariés non cadres des entreprises conchylicoles relevant du régime de la mutualité sociale agricole sont affiliés à une institution de retraite complémentaire, conformément aux dispositions de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 .

Les salariés cadres des entreprises conchylicoles relevant du régime de la mutualité sociale agricole sont affiliés à la CPCEA (dispositions exclues de l'extension ; arrêté du 5 juillet 2001, JO 8 juillet 2001).

Les salariés cadres des entreprises conchylicoles relevant du régime de l'ENIM sont affiliés à la CGP et à la CRM (dispositions exclues de l'extension ; arrêté du 5 juillet 2001, JO 8 juillet 2001).

Chapitre XII

Suspension du contrat de travail

Article 66

Maladies et accidents de la vie privée du personnel relevant du régime de la Mutualité Sociale Agricole

Au-delà d'un délai de franchise de dix jours appliqué à chaque arrêt en cas de maladie et accident de la vie privée, et sous réserve de percevoir les indemnités journalières de la MSA, l'entreprise assurera pendant une durée maximum de trente jours le complément correspondant au salaire de référence pour les salariés pouvant justifier d'un an de services continus dans l'entreprise.

En tout état de cause, une même maladie ou un même accident de la vie privée ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de quarante jours.

Au-delà de trois ans de services continus, l'entreprise assurera pendant une durée de trente jours supplémentaires un complément correspondant aux 2/3 de ce salaire de référence.

En tout état de cause, une même maladie ou un même accident de la vie privée ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de quatre-vingt-dix jours.

Pour le calcul des indemnités visées aux premier et deuxième alinéas ci-dessus, et dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident de la vie privée ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Lorsque les indemnités de la MSA sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

Article 67

Maladies et accidents de la vie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'entreprise garantit le complément du salaire de référence pendant une durée maximum de 90 jours par année civile. En tout état de cause, une même maladie professionnelle ou un accident du travail ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 90 jours.

Article 68

Protection de la maternité et éducation des enfants

À l'occasion de la maternité ou de l'adoption d'un enfant, le salarié bénéficie des dispositions aux articles L. 122-25 à L. 122-32 du Code du travail.

Pendant une année à compter de la naissance, la salariée allaitant son enfant a le droit de s'absenter deux fois par jour, sans que le total de ses absences journalières puisse dépasser la durée d'une heure.

En cas d'allaitement maternel, la mère pourra suspendre complètement son travail pendant les 3 mois qui suivent la naissance, sous réserve d'en aviser son employeur dans le délai d'un mois suivant l'accouchement. Six semaines au moins avant la date prévue pour la reprise du travail, elle devra faire connaître à l'employeur sa décision de reprendre son emploi de manière que le remplaçant éventuel puisse être prévenu en temps opportun de son congédiement.

Conformément aux articles L. 122-28-1 et suivants du Code du travail, tout salarié qui justifie d'une présence minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de trois ans, confié en vue de son adoption, peut demander, à l'occasion de chaque naissance ou adoption :

- un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu;
- un travail à temps partiel dont la durée est au plus égale à quatre-vingt pour cent de celle qui est applicable

dans l'entreprise où ce salarié travaille.

Article 69 **Absences exceptionnelles**

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel que sinistre survenu au domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Chapitre XIII **Réduction du temps de travail à 35 heures**

Article 70 **Dispositions générales relatives à la réduction du temps de travail**

Les exploitations et entreprises conchylicoles peuvent réduire la durée effective du travail à 35 heures par semaine sans attendre les échéances fixées *par le nouvel article L. 212-1 bis du Code du travail* (termes exclus de l'extension ; arrêté du 5 juillet 2001, JO 8 juillet 2001). Cette réduction anticipée peut donc concerner jusqu'au 31 décembre 2001, les exploitations et entreprises dont l'effectif est au plus de 20 salariés.

La réduction anticipée du temps de travail a pour objectif soit la création d'emplois, soit le maintien des emplois dans les entreprises ayant des difficultés susceptibles de conduire à des licenciements.

Pour pouvoir bénéficier des aides proposées par la loi d'orientation et d'incitation du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail doit s'accompagner de création ou maintien d'emplois menacés dans les conditions fixées par les articles 79 et 80.

Article 71 **Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail**

Dans les entreprises dont l'effectif est de moins de vingt salariés, l'employeur qui envisage de réduire la durée effective de travail à 35 heures, doit consulter le ou les délégués du personnel, s'ils existent, et informer le personnel de son intention au moins 30 jours à l'avance, par voie d'affichage ou par note écrite communiquée à chaque salarié.

Si pendant ce délai de 30 jours, un délégué du personnel désigné comme délégué syndical fait part de son intention de négocier, ou si un ou plusieurs salariés de l'entreprise informent l'employeur qu'ils ont été mandatés par une organisation syndicale représentative, un accord d'entreprise doit être négocié.

Passé ce délai, si aucun délégué syndical ou aucun salarié mandaté n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut directement adresser à l'État une convention de réduction du temps de travail telle que prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998 modifiée par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000. Il en est de même si aucun accord d'entreprise n'a pu être conclu dans le délai d'un mois qui suit le début de la négociation.

La même procédure est applicable dans les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que dans les entreprises de moins de 20 salariés n'ayant pas anticipé la réduction du temps de travail avant le 1^{er} janvier 2002 sachant que ces entreprises ne pourront pas conclure avec l'État une convention de réduction du temps de travail telle que prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Article 72 **La rémunération en cas de réduction du temps de travail**

En cas de réduction du temps de travail à 35 heures, la rémunération mensualisée des salariés est calculée sur la base de 151,67 heures par mois.

Toutefois, tout salarié qui, antérieurement à la date de mise en oeuvre de l'horaire réduit, est lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à 39 heures hebdomadaires bénéficie d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, au montant de la rémunération mensualisée calculée sur 169 heures à laquelle il pouvait prétendre au titre du mois précédent la date susvisée.

À cet effet, il peut être alloué au salarié une indemnité complémentaire différentielle égale à la différence entre la rémunération mensuelle calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles et la somme des salaires, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au titre du mois considéré si celle-ci est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais et les majorations de salaire pour heures supplémentaires ne peuvent pas être inclus dans l'indemnité différentielle et sont donc payés en sus.

Cette rémunération mensuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque, pour un motif quelconque, le salarié

n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

L'accord d'entreprise ou, à défaut, la décision de l'employeur prévue à l'article 71 ci-dessus devra préciser la période pendant laquelle l'indemnité complémentaire différentielle est versée. En tout état de cause, cette période ne peut excéder trois ans. À l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,57 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

Article 73

Les salariés à temps partiel ou sous contrat de travail intermittent

Les temps de travail des salariés à temps partiel, des salariés à temps partiel variable et des salariés sous contrat de travail intermittent peut également être réduit dans la proportion de 10 %.

Dans cette hypothèse, ces salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, au montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de l'horaire contractuel à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédent la date de mise en oeuvre de l'horaire réduit.

Ces salariés bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires.

Ces salariés bénéficient également d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou devenu vacant correspondant à leur qualification professionnelle.

Article 74

Le personnel d'encadrement (cadres échelons 5 et 6)

Mod. par Avenant n° 28, 11 juill. 2018, étendu par arr. 26 juin 2019, JO 3 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat National des Employeurs de la Conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

Fédération maritime CGT ;

SNCEA CFE CGC.

a

Personnel d'encadrement soumis à l'horaire de l'entreprise

Est soumis à l'horaire de l'entreprise ou de l'établissement et au mode d'organisation du temps de travail qui y est appliqué, le personnel d'encadrement dont la fonction et ses conditions d'exercice sont compatibles avec un horaire déterminé et contrôlé.

La rémunération du personnel concerné peut être forfaitisée sur la base soit d'un horaire mensuel de 151.67 heures soit d'un horaire annuel de 1607 heures.

Si le salarié effectue des heures au-delà du forfait, elles sont décomptées et payées au taux majoré. Les heures supplémentaires ainsi réalisées ne doivent pas excéder le contingent d'heures supplémentaires déterminé par la convention collective.

Le nombre annuel d'heures fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire (départ ou arrivée en cours de période de référence), ce nombre doit être appliqué au prorata.

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel d'heures à travailler.

En cas d'absence non justifiée, et d'absence pour maladie non rémunérée, une retenue sur salaire sera calculée heure par heure.

Les absences non justifiées et les absences pour maladie non rémunérées sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absences constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

Pour l'évaluation d'une heure d'absence, pour un salarié concerné par un forfait complet de 1 607 heures, la déduction d'une heure est valorisée comme suit ; le salaire annuel divisé par 1 607.

Les modalités d'application des présentes dispositions sont définies expressément par le contrat de travail écrit ou par un avenant à celui-ci.

b
Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail

Le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, peut prévoir que le salarié exerce sa fonction sans référence horaire. Cette formule de forfait sans référence horaire ne peut être convenue qu'avec des membres du personnel d'encadrement qui exercent une fonction répondant à un ou plusieurs des critères suivants : autonomie dans l'organisation et la gestion du temps de travail, importance du niveau de responsabilité, fonction nécessitant des déplacements fréquents en dehors de l'entreprise,...

Pour tenir compte des sujétions et contraintes auxquelles ils sont soumis, et en considération de ce mode d'organisation du travail, les salariés concernés bénéficient en contrepartie de 10 jours ouvrés de congés supplémentaires par période entière de 12 mois. Le nombre de jours travaillés est au maximum de 218 jours par an (journée de solidarité incluse) dès lors que le salarié est rempli de la totalité de ses droits aux congés payés. Ces jours de congés supplémentaires peuvent être affectés au compte épargne temps lorsqu'il existe. Sauf disposition contraire, cette contrepartie ne se cumule pas avec les avantages particuliers de même nature déjà existants dans l'entreprise.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogation conventionnelle ou légale.

Le nombre annuel de jours fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire (départ ou arrivée en cours de période de référence), ce nombre doit être appliqué au prorata.

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel de jours à travailler.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir sa prestation de travail, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner de retenue sur salaire.

En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée selon le calcul suivant :

- la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 22.
- la valeur d'une demi-journée de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 44.

Le salaire réel mensuel s'entend comme la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

Vingt-deux jours correspondent au nombre moyen mensuel de jours.

Les entreprises veilleront à prendre toute disposition afin que la charge de travail, le temps de travail effectif et les amplitudes des journées de travail demeurent adaptés et raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Pour ce faire, et avec l'appui du salarié, les entreprises devront adopter les mécanismes de suivi et de contrôle ci-après définis. Il est expressément entendu que ces modalités de suivi et de contrôle ont pour objectifs de concourir à préserver la santé du salarié et ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail ainsi que de l'adéquation entre les objectifs et les missions assignés au salarié avec les moyens dont il dispose.

Ce suivi peut donner lieu à des entretiens périodiques.

Chaque année, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. À l'occasion de cet entretien - qui peut être indépendant ou juxtaposé avec les autres entretiens (professionnel, d'évaluation...) - doivent être abordés avec le salarié :

- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- la répartition dans le temps de son travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise et l'organisation des déplacements professionnels ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- les incidences des technologies de communication (smartphone...) ;
- le suivi de la prise des congés.

Aucun salarié n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en

dehors de ses heures de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences, quelle qu'en soit la nature.

Il est rappelé à chaque cadre bénéficiant d'une convention de forfait en jours de :

— s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone ;

— ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;

— pour les longues absences soit de paramétrer le gestionnaire d'absence du bureau sur sa messagerie électronique et indiquer les modalités de contact d'un membre de l'entreprise en cas d'urgence, soit de prévoir le transfert de ses courriels, de ses messages et de ses appels téléphoniques à un autre membre de l'entreprise, avec son consentement exprès.

Une charte unilatérale sur le droit à la déconnexion pourra être mise en place dans les entreprises souhaitant compléter ou garantir via d'autres mesures le droit à la déconnexion des cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours.

Les modalités d'application des présentes dispositions sont définies expressément par le contrat de travail écrit ou par un avenant à celui-ci.

c

Cadres dirigeants sans référence horaire

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées 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 se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du cadre ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées. Ce type de contrat ou d'avenant ne peut être conclu qu'avec un salarié relevant de l'échelon 6 de la grille de classification.

Article 75

Modalités de réduction du temps de travail

La décision de réduire le temps de travail à 35 heures ou l'accord d'entreprise ayant cet objet opte pour l'une des modalités de mise en oeuvre de l'horaire réduit ci-après décrite. Deux ou plusieurs modalités de mise en oeuvre peuvent coexister dans l'entreprise, à condition que les salariés relevant de l'une ou l'autre modalité soient clairement identifiés (établissement, service, atelier, équipe, cadres, etc.).

Article 76

Modalité 1 : Horaire hebdomadaire uniforme

L'horaire de travail peut être uniformément fixé à 35 heures par semaine réparties sur quatre jours de travail ou plus.

Article 77

Modalité 2 : Travail par cycle

(Résultant de l'avenant n° 3 du 8 octobre 2001 étendu par arrêté du 12 août 2002, JO 24 août 2002, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel)

L'horaire de travail peut être organisé sous forme de cycle. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder six semaines.

Article 78

Modalité 3 : Modulation de la durée du travail

Mod. par Avenant n° 3, 8 oct. 2003, étendu par arr. 12 août 2002, JO 24 août, applicable à compter de son extension

Avenant n° 7, 8 juill. 2004, étendu par arr. 12 janv. 2005, JO 4 mars, applicable à compter de son extension.

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

La modulation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 300.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou plusieurs jours de congé.

Il est précisé qu'un horaire journalier de travail réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures.

L'employeur qui met en oeuvre la modulation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation.

La rémunération mensualisée des salariés concernés par la modulation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base de 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à 1/151,67^e de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Lorsqu'il est constaté, en fin de période de modulation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensations prises, les heures effectuées en trop constituent des heures excédentaires. Ces heures ouvrent droit soit au paiement soit à des heures de repos de remplacement pendant la période de référence suivante à raison de une heure par heure excédentaire constatée majorée en temps de la majoration pour heure supplémentaire. Lorsque les heures excédentaires correspondent à des heures supplémentaires, chaque heure ouvre droit soit au majoré soit à une heure de repos majorée d'un pourcentage identique au pourcentage de majoration du salaire correspondant aux heures supplémentaires.

Tout salarié dont l'horaire de travail est modulé sur l'année et qui, antérieurement à la date de mise en oeuvre de l'horaire réduit, est lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à 39 heures hebdomadaires bénéficie d'une rémunération annuelle minimale égale, en francs, à douze fois le montant de la rémunération mensualisée et lissée calculée sur la base de 169 heures à laquelle il pouvait prétendre au titre du mois précédent la date susvisée. À cet effet, il est alloué au salarié une indemnité complémentaire différentielle égale à la différence entre la rémunération annuelle calculée sur la base de douze fois 151,67 heures mensuelles et la somme des salaires, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au cours de la période annuelle considérée, si cette somme est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais ne peuvent être inclus dans l'indemnité différentielle et sont donc payés en sus.

Cette rémunération annuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque, pour un motif quelconque, le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité de la période annuelle et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

(Avenant n° 7, 8 juill. 2004, étendu)

La modulation du temps de travail s'applique aussi au personnel employé en contrat à durée déterminée, au personnel saisonnier et au personnel mis à disposition par des entreprises de travail temporaire.

Article 79 **Création ou préservation d'emplois**

Pour bénéficier des aides de l'État prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, les entreprises qui réduisent la durée du travail à 35 heures doivent soit créer des emplois supplémentaires, soit maintenir des emplois menacés.

Article 80 **Créations d'emplois**

(Modifié par avenant n° 2 du 20 mars 2001 étendu par arrêté du 5 juillet 2001, JO 8 juillet 2001 ⁽¹⁾)

(1) La convention du 19 octobre 2000 modifiée par son avenant n° 2 du 20 mars 2001 est applicable à compter du 9 juillet 2001.

Dans le cas où l'entreprise qui réduit la durée du travail d'au moins 10 % s'engage à procéder à des embauches, les effectifs doivent être augmentés de 6 % sauf si son effectif est inférieur ou égal à 8 salariés. Si la durée du travail est réduite de 15 %, les effectifs doivent être augmentés de 9 %. L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la date de déclaration en vue d'obtenir les aides incitatives de l'État ou, le cas échéant, la date de signature de l'accord d'entreprise. L'effectif est apprécié selon les règles fixées à l'article L. 421-2 du Code du travail. Par exception, en cas d'impossibilité pour l'employeur de s'engager sur les effectifs de travailleurs saisonniers de courte durée, les salariés employés par contrat de travail saisonnier d'une durée inférieure à deux mois peuvent ne pas être pris en compte dans l'effectif.

Les embauches doivent être réalisées dans le délai de six mois qui suit la date susvisée et l'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant deux ans à compter de cette date.

L'augmentation des effectifs peut être réalisée :

- par l'embauche de salariés par contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, à temps partiel, à temps partiel ou par contrat de travail intermittent;
- par la mise à disposition de salariés employés par un groupement d'employeurs par contrat à durée indéterminée à temps plein, à temps partiel ou par contrat de travail intermittent;
- par l'augmentation de la durée contractuelle du travail de salariés à temps partiel, à temps partiel ou sous contrat de travail intermittent;
- par l'embauche de salariés sous contrat de formation en alternance;
- par l'embauche de salariés par contrat à durée déterminée, étant précisé que si l'employeur a fait jouer l'exception prévue au premier alinéa ci-dessus, les contrats saisonniers pris en compte doivent comporter une durée maximale de deux mois.

Article 81 **Préservation d'emplois menacés**

(Modifié par avenant n° 2 du 20 mars 2001 étendu par arrêté du 5 juillet 2001, JO 8 juillet 2001 ⁽¹⁾)

(1) La convention du 19 octobre 2000 modifiée par son avenant n° 2 du 20 mars 2001 est applicable à compter du 9 juillet 2001.

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'État si elles s'engagent à maintenir l'emploi d'au moins 6 % des emplois menacés pendant une période minimale de deux ans à compter de la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

Article 82 **Rémunération mensualisée des heures normales**

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 rendue applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988.

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les douze mois de l'année.

À la date de mise en oeuvre de la durée légale de 35 heures, c'est-à-dire au 1^{er} janvier 2000 pour les exploitations et entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les exploitations et entreprises dont l'effectif est au plus de 20 salariés à la date du 31 décembre 1999, la rémunération est mensualisée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines, divisé par 12 mois).

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans le cas où le salaire est maintenu en application d'une dispositions législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67^e par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Article 83 **Rémunération des heures supplémentaires**

Le taux de majoration du salaire correspondant aux heures supplémentaires est fixé par la loi.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un congé supplémentaire payé. Chaque heure supplémentaire ouvre droit à un heure de repos majorée d'un pourcentage identique au pourcentage de majoration du salaire correspondant aux heures supplémentaires.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portées au crédit de chaque salarié au cours de l'année de référence. Pour 7 heures portées au crédit du salarié, il sera accordé 1 jour ouvré de congé.

Une copie de ce document est remise au salarié en même temps que la paye. La période de référence commence à courir le 1^{er} juin de chaque année et se termine le 31 mai de l'année qui suit.

À la fin de chaque période de référence, l'employeur remet aux salariés concernés un document récapitulant le nombre de jours de congés supplémentaires acquis, les modalités selon lesquelles ces jours de congé pourront être pris et, le cas échéant, les périodes d'activité intense au cours desquelles le salarié ne peut pas prendre l'initiative de partir en congé.

Les salariés concernés par ces dispositions relatives au congé supplémentaire sont rémunérés sur la base de 151,67 heures par mois aussi bien pendant la période où ils travaillent pour une durée normale supérieure à 35 heures que

pendant la période de prise de congés.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé supplémentaire auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces congés.

Article 83 bis **Heures supplémentaires choisies**

Mod. par Avenant n° 12, 10 juill. 2007, étendu par arr. 23 janv. 2009, JO 3 févr.

Les salariés conchylicoles peuvent accomplir des heures choisies au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise.

Cette faculté d'accomplir des heures choisies est subordonnée à deux conditions :

- l'employeur et le salarié doivent être d'accord pour l'accomplissement des heures choisies ; cet accord doit être formulé par écrit et doit notamment préciser le maximum d'heures choisies qu'il est envisagé de réaliser,
 - l'accomplissement des heures choisies ne doit pas entraîner un dépassement des durées maximales hebdomadaires de travail, fixées à 48 heures par semaine, et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.
- En ce qui concerne la rémunération des heures choisies, la majoration de salaire à laquelle elles ouvrent droit et fixée à 25 %.

Les heures choisies n'ouvrent pas droit au repos compensateur obligatoire. Par ailleurs, l'employeur n'a pas à solliciter de l'inspecteur du travail l'autorisation pour l'accomplissement d'heures au-delà du contingent d'heures supplémentaires.

Article 84 **Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires**

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 37 de la présente convention. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
de 1861 à 1900	1 jour
de 1901 à 1940	2 jours
de 1941 à 2000	3 jours

À la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paye.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

Article 85 **Durée annuelle maximale du travail pour les entreprises soumises à l'horaire légal de 35 heures**

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1 940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2 000 heures :

- d'une part, dans les entreprises conchylicoles qui expédient elles-mêmes leur production;
- d'autre part, dans les autres entreprises et lorsqu'elle n'emploient qu'un seul salarié permanent.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Article 86

Maximum d'entreprise

Dans chaque exploitation ou entreprise employant au moins quatre salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1 900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1 860 heures.

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauché soit par contrat à durée indéterminée soit par contrat à durée déterminée au moins égal à six mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieur à six mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

Article 87

Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en oeuvre la modulation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation.

Article 88

Heures effectuées hors modulation

La durée hebdomadaire de travail peut être modulée dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs maximum.

Il est convenu d'appeler « heures de modulation » les heures de travail effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures et « heures de compensation » les heures de repos prises en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire hebdomadaire de travail inférieur à 35 heures.

Lorsqu'il est constaté, en fin de période de modulation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation. À cet effet, l'employeur doit, lorsqu'il établit sa programmation annuelle, opter pour l'une des deux formules suivantes :

— Première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule de modulation est mise en oeuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.

— Deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 300 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 130 heures.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/151,67^e du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 300 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

Le repos compensateur se prend par demi-journée ou journée entière dans un délai qui ne peut excéder six mois après l'ouverture du droit.

Article 89

Majoration des heures programmées au-delà de 48 heures hebdomadaires

Indépendamment des dispositions de l'article 88 ci-dessus, les heures réalisées au-delà de 48 heures pendant les périodes de surcroît saisonnier d'activité sont payées avec la paye du mois au cours duquel elles ont été réalisées en sus du salaire mensualisé et sont majorées de 50 %.

Du fait de leur paiement ces heures réalisées au-delà de 48 heures effectives par semaine ne sont pas comptabilisées comme des heures de modulation telles que définies par les articles 78 et 88.

Article 90

Programmation indicative de la modulation

Avant le début de modulation, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant l'horaire indicatif correspondant aux travaux à réaliser pendant la période considérée. Ce programme peut être modifié en cours d'année.

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la collectivité de salariés concernés,
- la période de modulation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs,
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- les périodes d'activité réduites ou nulles, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voir nul, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour du fait de la marée, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures,
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

Le programme indicatif de modulation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance.

Article 91

Modification du programme de modulation⁽⁰⁾

(0) Article étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les caractéristiques particulières de l'activité justifiant la réduction du délai de prévenance (en deçà des 7 jours prévus par la loi) et les contreparties prévues dans ce cas au bénéfice des salariés (arrêté du 5 juillet 2001, JO 8 juillet 2001).

En cas de modification en cours de période de modulation, l'employeur devra préciser si cette modification est susceptible d'être compensée ou non avant la fin de la période de modulation :

- lorsque la modification est susceptible d'être compensée, le programme modifié devra indiquer que l'augmentation ou la diminution de l'horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que sur l'ensemble de la période de modulation, le nombre d'heures de « modulation » soit compensé par un nombre identique d'heures de « compensation »,
- lorsque l'augmentation ou la diminution de l'horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période de modulation, le programme modifié devra indiquer :
 - * au cas où l'augmentation de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de « compensation », que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation;
 - * au cas où la diminution de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures sont récupérées dans les conditions prévues par la compensation ou si elles font l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

Le projet de modification du programme de modulation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux ou en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire ou l'interruption collective du travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d'être récupérées ou de faire l'objet d'une demande d'admission au titre du chômage partiel. Une copie du document est affichée dans l'établissement.

Il est précisé que lorsque, un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l'horaire programmé, il ne s'agit pas d'une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par la modulation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc pas applicable.

Article 92

Compte individuel de compensation

L'employeur doit pour chaque salarié concerné par la modulation de la durée du travail tenir un compte individuel de compensation sur lequel l'employeur enregistre :

- l'horaire programmé pour la semaine,
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine,

— le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées ou non programmées.

L'état du compte individuel de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paye ou un document annexé au bulletin de .

En fin de période de modulation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période de modulation, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l'ensemble de ses droits.

S'il apparaît en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat de travail, que le nombre d'heures de « modulation » effectuées est supérieur au nombre d'heures de « compensation » prises, il s'agit d'heures hors modulation qui seront rémunérées conformément aux dispositions de la convention collective.

S'il apparaît, au contraire que le nombre d'heures de « compensation » prises est supérieur au nombre d'heures de « modulation » effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise sauf dans deux cas :

— les heures perdues correspondent à des heures perdues au titre du chômage partiel, auquel cas elles doivent être indemnisées comme telles;

— l'excès d'heures de « compensation » prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période de modulation pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer est déduit de la dernière paye.

Article 93

Modulation et chômage partiel

En cas de survenance de circonstances rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier le programme sans respecter la procédure prévue à l'alinéa précédent, en vue de réduire immédiatement l'horaire de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai un inspecteur du travail (ITEPSA ou inspection du travail maritime) des circonstances justifiant la réduction d'horaire et s'il apparaît, à la fin de la période d'annualisation, que le nombre d'heures de travail ainsi perdues n'a pas pu être compensé par des heures de modulation, l'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée. Cependant, l'admission au chômage partiel pourra être sollicitée immédiatement au cas où l'horaire hebdomadaire en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif.

Chapitre XIV

Dispositions finales

Article 94

Adhésions ultérieures

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

Article 95

Dépôt de la convention collective

La présente convention ainsi que ses avenants sont remis à chacune des organisations signataires et sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre de l'Agriculture. La partie la plus diligente remet également la convention collective et ses avenants :

— en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 84-86, boulevard de Sébastopol, 75139 Paris Cedex 03;

— en cinq exemplaires, signés des parties, au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Ile-de-France, 231, rue de la Convention, 75015 Paris,

— en cinq exemplaires, signés des parties, à la Direction des affaires maritimes et des gens de la mer du ministère de l'Équipement, des Transports et du Logement - 3 place Fontenoy 75700 Paris 07 SP,

— en cinq exemplaires, signés des parties, au ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 127 rue de Grenelle 75700 Paris.

Article 96

Information des salariés et de leurs représentants

L'employeur doit :

— procurer un exemplaire de la convention et de ses avenants au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux délégués du personnel;

-
- tenir un exemplaire à la disposition du personnel; un avis doit être affiché à ce sujet, à l’emplacement réservé aux communications destinées au personnel;
 - fournir, chaque année, au comité d’entreprise, aux délégués syndicaux et aux délégués du personnel la liste des modifications apportées à la convention; à défaut de délégué du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

SALAIRES

Salaires au 30 juin 2001

Avenant n° 1 du 19 octobre 2000

[Étendu par arrêté du 5 juillet 2001, JO 8 juillet 2001, applicable à compter du 8 juillet 2001]

Article 1

À compter du 30 juin 2001 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel
1	42,02
2	44,54
3	47,48
4	50,42
5	56,72
6	75,00

Article 2

L'indemnité kilométrique prévue à l'article 62-B est fixée à 1,87 francs.

Article 3

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 30 juin 2001 dès lors que son arrêté d'extension aura été publié au Journal officiel de la République française.

Avenant n° 7 du 8 juillet 2004

[Étendu par arr. 12 janv. 2005, JO, 4 mars, applicable à compter de son extension]

Article 1

Salaires

À compter du 1^{er} juillet 2004 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé en euros
1	7.61
2	7.87
3	8.23
4	8.57
5	9.59
6	12.66

Article 2

Aménagement du temps de travail du personnel sous contrat à durée déterminée

Voir l'article 78 des Dispositions générales de la convention collective

Article 3
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4
Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur dès lors que son arrêté d'extension aura été publié au Journal officiel de la République française.

Avenant n° 13 du 10 octobre 2008

[Étendu par arr. 25 mars 2009, JO 2 avr., applicable à compter du 1^{er} nov. 2008]

Article 1
Salaires

À compter du 1^{er} novembre 2008, les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé en euros
1	8,71
2	8,82
3	9,04
4	9,33
5	10,38
6	13,65

Article 2
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3
Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} novembre 2008.

Avenant n° 14 du 16 juillet 2009

[Étendu par arr. 11 juin 2010, JO 24 juin, applicable à compter du 1^{er} août 2009]

Article 1
Salaires

À compter du 1^{er} août 2009 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé en euros
1	8,82
2	8,93
3	9,16
4	9,45
5	10,51
6	13,83

Article 2
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3
Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} août 2009.

Avenant n° 15 du 16 septembre 2010

[Étendu par arr. 5 août 2011, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} oct. 2010]

Article 1
Salaires

À compter du 1^{er} octobre 2010 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé en euros
1	8.86
2	8.97
3	9.20
4	9.49
5	10.56
6	13.89

Article 2
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3
Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} octobre 2010.

Avenant n° 16 du 14 janvier 2011

[Étendu par arr. 6 janv. 2012, JO 17 janv.]

Article 1
Salaires

À compter du 1^{er} janvier 2011 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé en euros
1	9,00
2	9,13
3	9,36
4	9,66
5	10,75
6	14,14

Article 2
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3
Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} janvier 2011

Avenant n° 17 du 25 janvier 2012

[Étendu par arr. 5 août 2013, JO 15 août applicable à compter du 1^{er} févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC ;

CGT ;

CFE CGC SNCEA.

Article 1 Salaires

À compter du 1^{er} janvier 2012 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé en euros
1	9,22
2	9,35
3	9,59
4	9,89
5	11,01
6	14,48

Article 2 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} février 2012

Avenant n° 18 du 10 juillet 2012

[Étendu par arr. 5 août 2013, JO 15 août applicable au 1^{er} juill. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union maritime CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération nationale de l'agriculture.

Article 1 Salaires

À compter du 1^{er} juillet 2012, les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé en euros
1	9,40
2	9,54
3	9,78
4	10,09
5	11,23
6	14,77

Article 2 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} juillet 2012.

Avenant n° 19 du 15 janvier 2014

[Étendu par arr. 9 nov. 2015, JO 19 nov., applicable à compter du 1^{er} févr. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union maritime CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

Fédération maritime CGT ;

CFE-CGC SNCEA.

Article 1 Salaires

À compter du 1^{er} février 2014 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé en euros
1	9,54
2	9,65
3	9,90
4	10,21
5	11,36
6	14,94

Article 2 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} février 2014

Avenant n° 20 du 17 février 2015

[Étendu par arr. 9 nov. 2015, JO 19 nov., applicable à compter du 1^{er} févr. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union maritime CFDT;

Fédération nationale de l'Agro-alimentaire CFE-CGC SNCEA ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC AGRI ;

Fédération générale des Travailleurs de l'agriculture FGTA-FO ;

Fédération maritime CGT.

Article 1 Salaires

À compter du 1^{er} février 2015 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaires
1	9.62
2	9.75
3	10
4	10.28
5	11.44
6	15.05

Article 2 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3 Entrée en vigueur

Le Présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} février 2015

Avenant n° 21 du 20 janvier 2016

[Étendu par arr. 12 juill. 2016, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} fév. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

CGT ;

CFE CGC SNCEA.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Salaires

À compter du 1^{er} Février 2016 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé en euros
1	9.68
2	9.83
3	10.10
4	10.38
5	11.53
6	15.16

Article 2 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3 Entrée en vigueur

Le Présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} Février 2016

Avenant n° 22 du 26 janvier 2017

[Étendu par arr. 22 juin 2017, JO 4 juill., et par arr. du ministère des Transports du 24 juill. 2017, JO 2 août applicable à compter du 1^{er} févr. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union maritime CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

Fédération maritime CGT ;

CFE-CGC SNCEA.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Salaires

À compter du 1^{er} février 2017 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé en euros
1	9,77
2	9,93
3	10,20
4	10,48
5	11,65
6	15,31

Article 2 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3
Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} février 2017

Avenant n° 24 du 6 février 2018

[Étendu par arr. 27 févr. 2019, JO 15 mars, applicable à compter du 1^{er} févr. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la Conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union maritime CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

Fédération maritime CGT ;

CFE-CGC SNCEA.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1
Salaires

À compter du 1^{er} février 2018 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé en euros
1	9,91
2	10,13
3	10,40
4	10,69
5	11,80
6	15,51

Article 2
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3
Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} février 2018

Avenant n° 34 du 15 janvier 2019

[Étendu par arr. 2 mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter du 1^{er} févr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union maritime CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

Fédération maritime CGT ;

CFE CGC SNCEA.

Il a été convenu ce qui suit ;

Article 1 Salaires

À compter du 1^{er} février 2019 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé en euros
1	10,11
2	10,33
3	10,61
4	10,90
5	12,04
6	15,82

Article 2 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} février 2019

Avenant n° 37 du 15 janvier 2020

[Étendu par arr. 16 août 2021, JO 25 août, applicable à compter du 1^{er} févr. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union maritime CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

Fédération maritime CGT ;

CFE CGC SNCEA.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Salaires

À compter du 1^{er} février 2020 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé en euros
1	10.36
2	10.59
3	10.88
4	11.17
5	12.34
6	16.22

Article 2 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3
Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} février 2020

Avenant n° 38 du 27 janvier 2021

[Étendu par arr. 18 janv. 2022, JO 28 janv., applicable à compter du 1^{er} févr. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

CGT ;

CFE CGC SNCEA.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche professionnelle de la conchyliculture regroupe 4 643 exploitants qui emploient 18 000 salariés et comptent à 97,4 % moins de 50 salariés (source : contrat d'étude prospective du secteur de la conchyliculture - Oct. 2013)

L'ensemble des dispositions de la présente convention collective répond aux dispositions combinées des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 sans qu'il soit utile de préciser des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1
Salaires

À compter du 1^{er} février 2021 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaires
1	10.46
2	10.70
3	10.99
4	11.28
5	12.46
6	16.38

Article 2
Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3
Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} février 2021

Avenant n° 42 du 14 janvier 2022

[Étendu par arr. 2 sept. 2022, JO 14 sept., applicable à compter du 1^{er} févr. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT ;
CFE CGC ;
CFTC.

Préambule

Réunis les 10 et 14 janvier 2022 en visioconférence, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima au titre de 2022, à l'examen des données économiques de l'année 2021.

Dans un contexte marqué par les bouleversements liés à la crise sanitaire «Covid-19», dans laquelle la profession dans son ensemble a fait face, les partenaires constatent les difficultés de tous tant pour les entreprises qui doivent assurer la continuité de l'approvisionnement qu'aux salariés qui ont besoin de plus de pouvoir d'achats.

Les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima de la branche.

Ils conviennent de porter le 1^{er} échelon des salaires minima garantis au-dessus du smic et conviennent des salaires suivants pour les autres échelons.

Article 1 Salaires

À compter du 1^{er} février 2022 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaires
1	10.58
2	10.97
3	11.26
4	11.56
5	12.77
6	16.79

Article 2 Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les salaires applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les règles relatives aux salaires doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 Égalité professionnelle

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Article 4 Champ d'application

Le présent avenant concerne les entreprises définies au champ d'application de la convention collective Conchyliculture et cultures marines.

Article 5 Entrée en vigueur et Durée

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} février 2022.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 Révision

Le présent avenant peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Les conditions de validité de l'accord de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 7 Dépôt de l'avenant et extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du Ministre chargé des gens de mer et du Ministre du travail 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, le syndicat patronal étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Avenant n° 43 du 31 mai 2022

[Étendu par arr. 17 mars 2023, JO 29 mars, applicable à compter du 1^{er} juin 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC.

Préambule

Comme convenu lors de la dernière réunion en date du 14 janvier 2022, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés se sont à nouveau réunis le 31 mai 2022 afin d'échanger sur les salaires eu égard au contexte d'inflation, de hausse du smic et à la lueur de la croissance et contexte économique de la filière.

Les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima de la branche.

Ils conviennent de porter le 1^{er} échelon des salaires minima garantis au-dessus du smic et conviennent des salaires suivants pour les autres échelons.

Article 1 Salaires

À compter du 1^{er} juin 2022 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé en euros
1	10.86
2	11.19
3	11.49
4	11.79
5	13.03
6	17.13

Article 2

Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3

Égalité professionnelle

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échancier.

Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Article 4

Champ d'application

Le présent avenant concerne les entreprises définies au champ d'application de la convention collective Conchyli-culture et cultures marines.

Article 5

Entrée en vigueur et Durée

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} juin 2022.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Révision

Le présent avenant peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révi-sion sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Les conditions de validité de l'accord de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 7

Dépôt de l'avenant et extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, par le secrétariat de la commission pari-taire, auprès des services centraux du Ministre chargé des gens de mer et du Ministre du travail 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@tra-vail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, le syndicat patronal étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Avenant n° 44 du 28 février 2023

[Étendu par arr. 26 oct. 2023, JO 8 nov., applicable à compter du 1^{er} mars 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima de

la branche.

Après avoir rappelé le contexte économique des entreprises relevant de la branche, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé à l'examen des conséquences de l'augmentation automatique du SMIC à effet du 1^{er} janvier 2023, ayant porté son taux horaire à 11.27 € bruts, soit 1 709.28 € mensuels bruts pour 35 heures hebdomadaires de travail effectif.

Au regard de la situation de hausse des prix et de ses impacts pour les salariés directement concernés par les minima conventionnels hiérarchiques, du contexte énergétique, du contexte météorologique mais aussi bactériologique, les partenaires sociaux signataires décident d'une révision de la grille.

Ils conviennent de porter le 1^{er} échelon des salaires minima garantis au-dessus du smic et conviennent des salaires suivants pour les autres échelons.

Article 1 **Salaires bruts**

À compter du 1^{er} mars 2023, les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaires bruts
1	11.28 €
2	11.41 €
3	11.72 €
4	12.03 €
5	13.29 €
6	17.48 €

Article 2 **Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3 **Égalité professionnelle**

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échancier.

Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Article 4 **Champ d'application**

Le présent avenant concerne les entreprises définies au champ d'application de la convention collective Conchyliculture et cultures marines.

Article 5 **Entrée en vigueur et Durée**

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} mars 2023.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 **Révision**

Le présent avenant peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Les conditions de validité de l'accord de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code

du travail.

Article 7 Dépôt de l'avenant et extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du Ministre chargé des gens de mer et du Ministre du travail 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, le syndicat patronal étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Avenant n° 46 du 20 février 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEC ;

FNSCCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Préambule

Les partenaires sociaux ont convenu lors de la négociation salariale de branche du 28 février 2023 à l'occasion de la commission nationale paritaire de négociation qu'une nouvelle négociation serait enclenchée après l'été pour faire un état des lieux de la situation économique des entreprises relevant de la branche.

Les parties se sont réunies lors d'une première réunion le 18 octobre 2023 pour évoquer l'évolution salariale de la grille conventionnelle.

Une nouvelle réunion est intervenue le 20 février 2024.

À cette occasion, les parties font le constat commun de la nécessité impérieuse de s'adapter à un contexte économique complexe, marqué par des défis multiples et parfois imprévisibles.

Face à l'inflation persistante, aux tempêtes dévastatrices de l'année 2023, aux épisodes récurrents de virus, aux pollutions des bassins versants ainsi qu'au dérèglement climatique en constante évolution, il devient impératif d'élaborer des solutions concertées pour assurer la viabilité économique et sociale de la filière conchylicole.

L'inflation, en tant que phénomène économique global, exerce une pression significative notamment sur les coûts de production, les revenus des salariés et la rentabilité des entreprises de la conchyliculture. Les parties s'engagent à travailler de concert pour mettre en place des mécanismes de revalorisation salariale qui tiennent compte de cette réalité économique, tout en préservant la compétitivité du secteur.

Les tempêtes exceptionnelles de l'année 2023 ont engendré des pertes substantielles pour de nombreux acteurs de la conchyliculture, impactant l'ensemble de la chaîne de valeur.

Les épisodes de virus ont exacerbé les défis sanitaires auxquels est confrontée la conchyliculture. Les impacts médiatiques de ces événements ont accru les défis auxquels notre secteur doit faire face.

La filière subit les pollutions des bassins versants.

Enfin, le dérèglement climatique constitue une menace à long terme pour la conchyliculture, affectant la reproduction, la qualité de l'eau et la stabilité des écosystèmes.

Ces éléments multifactoriels doivent amener l'ensemble des acteurs à une réflexion structurelle sur l'avenir de la filière.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche se sont accordés sur une augmentation de la grille de salaires à hauteur de 3.5 % pour les échelons 2 à 4, 3 % pour les échelons 5 et 6 étant précisé que l'échelon 1 est à hauteur du SMIC.

Cet accord de Branche sur les salaires dans la Conchyliculture reflète notre engagement commun à surmonter ces

défis multiples, à promouvoir une croissance équilibrée et à garantir des conditions de travail justes et durables pour l'ensemble des acteurs de la filière conchylicole.

En conséquence de quoi, les parties conviennent de ce qui suit.

Article 1 **Salaires**

À compter du 1^{er} mars 2024, les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaires
1	11.65 €
2	11.81 €
3	12.13 €
4	12.45 €
5	13.68 €
6	18 €

Article 2 **Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3 **Égalité professionnelle**

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier.

Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Article 4 **Champ d'application**

Le présent avenant concerne les seules entreprises relevant de la convention collective de la Conchyliculture et des cultures marines.

Article 5 **Entrée en vigueur et Durée**

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} mars 2024.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 **Révision**

Le présent avenant peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Les conditions de validité de l'accord de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 7 **Dépôt de l'avenant et extension**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du Ministre chargé des gens de mer et du Ministre du travail 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, le SNEC étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Avenant n° 47 du 7 janvier 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} févr. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FGTA-FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Préambule

Les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima de la branche.

Après avoir rappelé le contexte économique des entreprises relevant de la branche, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé à l'examen des conséquences de l'augmentation du SMIC le 1^{er} novembre 2024.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche se sont accordés sur une augmentation de la grille de salaires à hauteur de 2 % pour l'échelon 1 et 1,6 % pour les échelons 2 à 6.

Cet accord de branche sur les salaires dans la conchyliculture reflète l'engagement commun à surmonter ces défis multiples, à promouvoir une croissance équilibrée et à garantir des conditions de travail justes et durables pour l'ensemble des acteurs de la filière conchylicole.

En conséquence de quoi, les parties conviennent de ce qui suit.

Article 1

Salaires

À compter du 1^{er} février 2025, les salaires minima garantis sont les suivants

Échelon	Salaire horaire brut minimum conventionnel exprimé en euros à compter du 1 ^{er} février 2025
1	11,88 €
2	12 €
3	12,32 €
4	12,65 €
5	13,90 €
6	18,29 €

Article 2

Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3

Égalité professionnelle

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier.

Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Article 4
Champ d'application

Le présent avenant concerne les seules entreprises relevant de la convention collective de la conchyliculture et des cultures marines.

Article 5
Entrée en vigueur et Durée

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} février 2025. Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6
Révision

Le présent avenant peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Les conditions de validité de l'accord de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 7
Dépôt de l'avenant et extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du Ministre chargé des gens de mer et du Ministre du travail 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, le SNEC étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fusion des branches professionnelles de la Conchyliculture et de la Coopération Maritime

Accord du 14 juin 2019

[Étendu par arr. 24 mars 2021, JO 14 avr., applicable à compter de sa signature]

(Dénoncé par la FNSCCM et la SNEC par lettre du 12 mars 2024)⁽¹⁾

(1) Lettre de dénonciation de la FNSCCM et la SNEC du 12 mars 2024

Objet : Notification de la dénonciation et du préavis de dénonciation de l'accord de Fusion des branches professionnelles de la Conchyliculture (IDCC 7019) et de la Coopération

Maritime (IDCC2494)

Accord du 14 juin 2019

(Étendu par arr. 24 mars 2021, JO 14 avril 2021) Et de l'accord de méthode du 8 novembre 2019 (Étendu par arr. 24 mars 2021, JO 2 avril 2021)

Mesdames, Messieurs,

Nous avons signé un accord de fusion des branches de la conchyliculture et de la coopération maritime le 14 juin 2019 et un accord de méthode le 8 novembre 2019.

Cet accord de fusion prévoyait que pendant 5 ans soit jusqu'au 14 juin 2024, les parties s'engageaient à renégocier les stipulations de la Convention rattachée c'est-à-dire celle de la coopération maritime en vue de leur intégration dans le corps de la Convention de la Conchyliculture.

Au cours de ces années qui se sont écoulées, nombreuses ont été les réunions au cours desquelles les syndicats patronaux ont tenté en vain de négocier des dispositions communes.

Face au constat de cet échec des négociations, la Fédération Nationale Syndicale de la Coopération et du Crédit Maritime (FNSCCM) et le Syndicat National des Employeurs de la Conchyliculture (SNEC), en tant qu'organisations patronales signataires, dénoncent ledit accord de fusion et l'accord de méthode qui en découle en totalité.

Il faut savoir que cette fusion n'a pas été concluante en raison des écarts conventionnels constatés trop importants tant sur les régimes de protection sociale, les salaires et la classification. Il n'est donc plus possible dans ce contexte de continuer les négociations.

Les signataires de la présente lettre opèrent, avec regret, le choix d'utiliser la procédure de dénonciation de cette fusion.

la présente lettre recommandée avec AR fait courir le délai de préavis, d'une durée de trois mois à l'échéance duquel chaque branche reprend son autonomie.

La présente dénonciation est notifiée à tous les signataires et fera l'objet du dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Copies des deux accords concernés sont jointes à la présente.

Veuillez agréer, Madame, Messieurs, l'expression de nos sincères salutations.

(Voir Accord de substitution du 16 mai 2024)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEC ;

FNSCCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFTC AGRI ;

CGT.

Préambule

Le présent accord (ci-après «l'Accord de Fusion de Branches») a pour unique objectif de définir les rapports entre les employeurs et les salariés à la suite de la fusion des branches de la conchyliculture - IDCC 7019 - d'une part, et de coopération maritime - IDCC 2494 - d'autre part. Le rapprochement de ces deux branches professionnelles est rendu possible par le rattachement de la convention collective de coopération maritime, de ses accords, avenants et annexes applicables - IDCC 2494 - (ci-après «la Convention rattachée») à la convention de la conchyliculture (dite convention de rattachement), en ce inclus ses accords, avenants et annexes applicables.

Le texte issu du rattachement de la Convention rattachée à la Convention de la Conchyliculture constituera la convention collective de la branche de la conchyliculture (ci-après «la Convention Fusionnée»).

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuses d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties à l'Accord de Fusion de Branches conviennent de limiter l'application de chacune des conventions collectives d'origine aux salariés relevant de son champ d'application pendant une durée déterminée.

Ainsi, les parties à l'Accord de Fusion de Branches ont expressément convenu de procéder à la fusion en deux

temps :

— Une première période durant laquelle les salariés relevant du champ d'application de la Convention de la Coopération Maritime continueront d'être régis par les seules stipulations de la Convention de la Coopération maritime, à l'exclusion des stipulations de la Convention de rattachement, sauf accord contraire.

Pour leur part, les salariés relevant du champ d'application de la Convention de la Conchyliculture continueront d'être régis par les seules stipulations de ladite Convention de la Conchyliculture, à l'exclusion des stipulations de la Convention rattachée, sauf accord contraire.

Cette première période est fixée à cinq années, au cours de laquelle les parties s'engagent à renégocier les stipulations de la Convention rattachée en vue de leur intégration dans le corps de la Convention de la Conchyliculture.

— Une seconde période durant laquelle la Convention fusionnée devra s'appliquer à l'ensemble des salariés relevant du nouveau champ d'application des Conventions fusionnées.

Article 1

Objet de l'accord de Fusion des Branches

La Convention rattachée est intégrée en annexe à la Convention de la Conchyliculture sans modification, à l'exception des adaptations apportées par les articles suivants.

Par l'effet de cette intégration, les salariés relevant des champs d'application de la Convention de la Conchyliculture et de la Convention rattachée sont réunis dans une seule et même branche.

Article 2

Dénomination de la convention collective

La convention collective résultant de ce rattachement sera dénommée :

Convention Collective Nationale des Cultures Marines et de la Coopération Maritime

Article 3

Conditions de la Fusion des Branches

Article 3.1

Champ d'application de la Convention Fusionnée

Dès le jour de la fusion des branches professionnelles, la Convention rattachée s'appliquera à tous les salariés des entreprises relevant de son champ d'application tel que défini en son article 1.

Les dispositions de la Convention rattachée ne pourront en aucun cas être appliquées aux salariés d'entreprises relevant du champ d'application de la Convention de la Conchyliculture tel que défini antérieurement à la Fusion de Branche.

Néanmoins, des accords prévoyant des dispositions communes pourront s'appliquer durant ce premier délai de 5 ans.

À l'issue de cette première période, la Convention nouvellement dénommée Convention Nationale des Cultures Marines et de la Coopération Maritime s'appliquera à l'ensemble des salariés relevant des deux conventions collectives fusionnées : Conchyliculture et Coopération Maritime.

Article 3.2

Harmonisation de la Convention rattachée

Les parties à l'Accord de Fusion de Branches conviennent dès à présent que la Convention rattachée sera intégrée à la Convention de la Conchyliculture.

Dans ces conditions, les parties conviennent expressément de renégocier les stipulations de la Convention fusionnée nécessaires à l'obtention d'un texte harmonisé dans un délai de cinq ans à compter de la signature du présent accord.

Les parties à l'Accord de Fusion de Branches conviennent qu'il pourra être décidé, tout au long de la première période, par avenant soumis à l'extension, que toute partie de la Convention de la Conchyliculture pourra être appliquée aux salariés relevant du champ de la Convention rattachée.

Article 3.3

Cas particulier des métiers propres à la Coopération Maritime

Les parties à l'Accord de Fusion de Branches conviennent d'ores et déjà que la négociation impliquera une fusion des classifications professionnelles de la Convention de la Conchyliculture et de la Convention rattachée, pour l'ensemble des métiers.

Nonobstant leur intégration dans la classification professionnelle de la Convention de la Conchyliculture, il est d'ores et déjà précisé que seules les stipulations relatives aux métiers communs aux deux conventions collectives feront l'objet d'une adaptation.

Durant la première période de cinq ans, les métiers spécifiques à la coopération maritime continueront de se voir

appliquer la Convention rattachée, telles que définis au jour de la signature du présent accord, sous réserve des modifications impératives relevant de négociations annuelles rendues obligatoires par la loi ou la réglementation en vigueur ou d'avenant les concernant soumis à extension.

Article 4 **Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature.

Article 5 **Dépôt**

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et des services centraux du ministère chargé des gens de la mer et du ministère du travail.

Article 6 **Extension**

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès de la Commission Nationale de Négociation Collective Maritime.

Accord de méthode du 8 novembre 2019

[Étendu par arr. 24 mars 2021, JO 2 avr., applicable à compter de sa signature]
(Dénoncé par la FNSCCM et la SNEC par lettre du 12 mars 2024)⁽¹⁾

(1) Lettre de dénonciation de la FNSCCM et la SNEC du 12 mars 2024

Objet : Notification de la dénonciation et du préavis de dénonciation de l'accord de Fusion des branches professionnelles de la Conchyliculture (IDCC 7019) et de la Coopération

Maritime (IDCC2494)

Accord du 14 juin 2019

(Étendu par arr. 24 mars 2021, JO 14 avril 2021) Et de l'accord de méthode du 8 novembre 2019 (Étendu par arr. 24 mars 2021, JO 2 avril 2021)

Mesdames, Messieurs,

Nous avons signé un accord de fusion des branches de la conchyliculture et de la coopération maritime le 14 juin 2019 et un accord de méthode le 8 novembre 2019.

Cet accord de fusion prévoyait que pendant 5 ans soit jusqu'au 14 juin 2024, les parties s'engageaient à renégocier les stipulations de la Convention rattachée c'est-à-dire celle de la coopération maritime en vue de leur intégration dans le corps de la Convention de la Conchyliculture.

Au cours de ces années qui se sont écoulées, nombreuses ont été les réunions au cours desquelles les syndicats patronaux ont tenté en vain de négocier des dispositions communes.

Face au constat de cet échec des négociations, la Fédération Nationale Syndicale de la Coopération et du Crédit Maritime (FNSCCM) et le Syndicat National des Employeurs de la Conchyliculture (SNEC), en tant qu'organisations patronales signataires, dénoncent ledit accord de fusion et l'accord de méthode qui en découle en totalité.

Il faut savoir que cette fusion n'a pas été concluante en raison des écarts conventionnels constatés trop importants tant sur les régimes de protection sociale, les salaires et la classification. Il n'est donc plus possible dans ce contexte de continuer les négociations.

Les signataires de la présente lettre opèrent, avec regret, le choix d'utiliser la procédure de dénonciation de cette fusion.

la présente lettre recommandée avec AR fait courir le délai de préavis, d'une durée de trois mois à l'échéance duquel chaque branche reprend son autonomie.

La présente dénonciation est notifiée à tous les signataires et fera l'objet du dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Copies des deux accords concernés sont jointes à la présente.

Veuillez agréer, Madame, Messieurs, l'expression de nos sincères salutations.

(Voir Accord de substitution du 16 mai 2024)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEC ;

FNSCCM ;

Syndicat(s) de salarié(s) :

UFM CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

FNSM CGT ;

SNCEA CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord (ci-après « l'accord de méthode ») a pour objectif de définir le cadre du processus de négociation des stipulations communes nécessaires au rattachement de la branche professionnelle de la coopération maritime - IDCC 2494 à la branche professionnelle de la conchyliculture - IDCC 7019 (ci-après « convention collective fusionnée »).

L'accord de méthode fait suite à la signature le 14 juin 2019 d'un accord collectif interbranche de fusion dont les dispositions restent applicables ; notamment celles relatives aux conventions collectives applicables durant la période de négociation.

Durant la période de négociation chaque branche professionnelle s'engage à inviter à son assemblée générale annuelle l'organisation patronale de l'autre branche afin que son activité soit portée à la connaissance de l'autre branche en toute transparence.

Article 1

Méthode d'élaboration de la convention collective fusionnée

Face à l'ampleur du travail à accomplir pour aboutir à une harmonisation des dispositions applicables aux branches professionnelles de la conchyliculture et de la coopération maritime, une méthodologie de travail articulée entre :

- une commission paritaire commune dédiée à la négociation de la convention collective fusionnée ;
- et un groupe de travail technique.

Un calendrier prévisionnel est également établi ci-dessous.

Article 2

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation commune (CPPNI)

2.1

Composition

En lieu et place des CPPNI existantes, il est créé une instance mixte paritaire réunissant les CPPNI des deux branches professionnelles. Elle est composée :

- d'un collège « salariés » comprenant deux membres par organisation syndicale représentative *sur le plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 24 mars 2021, JO 2 avr.*) et selon les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 modifiée par la loi n° 2010-1245 du 15 octobre 2010 portant rénovation de la démocratie sociale ;
- d'un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de représentants désigné par chacune des deux organisations patronales *signataires* (*Termes exclus de l'extension par arr. 24 mars 2021, JO 2 avr.*), de façon à ce que le nombre de représentants soit identique à celui du collège « salariés ».

2.2

(Exclu de l'extension par arr. 24 mars 2021, JO 2 avr.) - Fonctionnement

La CPPNI peut se réunir soit de façon plénière soit en formation spécifique conchylicole ou coopération maritime. Ces formations spécifiques correspondent dans leurs compositions aux anciennes CPPNI des deux branches professionnelles.

Ces formations spécifiques permettront de se consacrer aux spécificités propres à chaque secteur professionnel.

Les décisions et accords pris en formations spécifiques sont soumis par courrier recommandé à la validation de la formation plénière. L'absence de réponse dans un délai de 15 jours maximum vaut acceptation.

Les sujets communs aux deux branches professionnelles sont traités en formation plénière.

2.3

Attributions

La CPPNI commune est chargée de négocier et d'adopter la convention collective fusionnée. À ce titre elle coordonne le travail d'un groupe technique chargé de l'écriture d'un projet de texte. Ce texte sera utilisé comme socle de négociation lors des réunions de la CPPNI.

La CPPNI établit le calendrier prévisionnel.

Par ailleurs, la CPPNI exerce en formation plénière les missions légales lui incombant et en formation spécifique les missions légales spécifiques à chaque branche professionnelle telle que l'interprétation des conventions et accords d'entreprises.

(Exclu de l'extension par arr. 24 mars 2021, JO 2 avr.) Le secrétariat de l'activité conchylicole est situé : 2, rue du Parc-au-Duc, CS 17844, 29678 Morlaix Cedex. Contact email : contact@snec-france.fr.

Le secrétariat de l'activité coopération maritime est situé : 24, rue du Rocher, 75008 Paris. Contact email :

2.4

Dispositions relatives aux réunions

La CPPNI se réunit au moins deux fois par an, et autant que de besoin, *dont une fois en formation plénière (Termes exclus de l'extension par arr. 24 mars 2021, JO 2 avr.)*.

Le secrétariat adresse les convocations et les documents de travail par email 15 jours minimum avant la date de la réunion aux membres de la CPPNI.

La CPPNI peut décider d'inviter tout expert à titre gracieux sur une question précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, transmis aux membres de la CPPNI par le secrétariat et qui sera approuvé lors d'une prochaine réunion.

La présidence est assurée par l'une des organisations patronales, l'autre assure le secrétariat de la CPPNI commune.

Article 3

Groupe de travail technique

Il est créé un groupe de travail technique composé des présidents accompagnés de leurs conseils ainsi que des secrétaires généraux des organisations patronales des branches professionnelles.

Il se réunit autant que de besoin à l'initiative des secrétariats généraux. Les échanges de documents devront respecter un délai de 10 jours ouvrés avant chaque réunion.

Les membres du groupe de travail technique peuvent inviter aux réunions tous les experts qu'ils estiment nécessaires à l'avancement des travaux. Des réunions téléphoniques et conférences vidéo pourront être envisagées.

Le groupe de travail technique est chargé de :

- comparer les conventions collectives actuelles ;
- lister les dispositions à harmoniser dans le cadre d'un socle commun et les dispositions propres à chaque secteur professionnel qui ne peuvent être harmonisées ;
- proposer des dispositions communes.

Ses travaux sont ensuite restitués à la CPPNI.

Article 4

Calendrier prévisionnel de négociation de la convention collective fusionnée

Afin de favoriser la réflexion, les parties s'accordent sur une période de discussion de deux ans à compter de la signature du présent accord pour coordonner et orienter les travaux du groupe de travail technique tels que définis ci-dessus.

Article 5

Effet et durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de sa signature et est conclu pour la durée nécessaire à l'élaboration d'une convention collective fusionnée. Pendant le délai de 5 ans prévu par l'article L. 2261-33 du code du travail les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion sont remplacées par les stipulations communes. À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention de rattachement s'appliquent.

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé pour tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront dans les meilleurs délais.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7

Dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de la mer, du ministre en charge du travail *et du ministère de l'agriculture (Termes exclus de l'extension par arr. 24 mars 2021, JO 2 avr.)*.

Article 8 Extension

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès des ministères compétents.

Article 9 Domiciliation de la CPPNI

L'adresse email de la CPPNI des cultures marines et de la coopération maritime est : contact@conch-coopmar.fr.
Les courriers doivent être adressés à l'attention du président à l'adresse suivante : CPPNI C/O coopération maritime, 24, rue du Rocher, 75008 Paris.

Accord de substitution du 10 juin 2024

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Préambule

Un accord de fusion des branches de la conchyliculture et de la coopération maritime a été signé le 14 juin 2019 et un accord de méthode, le 8 novembre 2019.

Selon les termes de cet accord de fusion

«Les parties à l'Accord de fusion de Branches ont expressément convenu de procéder à la fusion en deux temps:

- Une première période durant laquelle les salariés relevant du champ d'application de la Convention de la Coopération Maritime continueront d'être régis par les seules stipulations de la Convention de la Coopération maritime, à l'exclusion des stipulations de la Convention de rattachement, sauf accord contraire.

Pour leur part, les salariés relevant du champ d'application de la Convention de la Conchyliculture continueront d'être régis par les seules stipulations de ladite Convention de la Conchyliculture, à l'exclusion des stipulations de la Convention rattachée, sauf accord contraire.

Cette première période est fixée à cinq années, au cours de laquelle les parties s'engagent à renégocier les stipulations de la Convention rattachée en vue de leur intégration dans le corps de la Convention de la Conchyliculture.

- Une seconde période durant laquelle la Convention fusionnée devra s'appliquer à l'ensemble des salariés relevant du nouveau champ d'application des Conventions fusionnées.»

Pour aboutir à renégocier les dispositions conventionnelles, il s'en est suivi de nombreuses réunions ayant pour objet d'aboutir à une convention collective unique.

Pour autant, les discussions n'ayant pu aboutir à cette convention collective unique pour les deux branches, le Syndicat National des Employeurs de la Conchyliculture (SNEC), et la Fédération Nationale Syndicale de la Coopération et du Crédit Maritime (FNSCCM), en tant qu'organisations patronales signataires, ont dénoncé le 14 mars 2024 l'accord de fusion et l'accord de méthode susvisés.

La dénonciation de cette fusion a fait courir le préavis de 3 mois prévu par ces accords, délai qui est concomitant avec la fin du délai de négociation de 5 ans ayant commencé à courir avec l'accord de fusion le 14 Juin 2019 et qui vient à échéance le 14 Juin 2024.

Afin d'être très explicite sur la situation des salariés de la branche de la conchyliculture, les signataires ont convenu de signer l'accord de substitution suivant :

Article 1

Pour éviter la prise d'effet des conséquences de l'accord de fusion, les parties signataires ont convenu de signer un accord de substitution de telle sorte qu'à compter du 15 juin 2024, les conventions collectives de chaque branche reprennent leur plein effet.

En d'autres termes, la convention collective de la conchyliculture, convention de rattachement qui devait s'appliquer

à compter du 15 juin 2024 en l'absence de convention collective unique, ne s'appliquera pas aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective de la coopération maritime.

Les salariés de la branche de la conchyliculture ne se verront appliquer, quant à eux, que les seules dispositions de la convention collective de la conchyliculture.

Article 2

Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré qu'aucune disposition particulière n'a lieu d'être pour distinguer les entreprises de plus ou moins 50 salariés et ce, d'autant plus, que la branche est composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés et qu'en tout état de cause, cet accord concerne les entreprises de plus et de moins de 50 salariés.

Article 3

Suivi de l'accord

Les parties signataires décident de faire un point dans un an sur la mise en œuvre de cet accord.

Article 4

Entrée en vigueur et extension

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au jour de sa signature sans attendre l'arrêté d'extension dont les parties signataires se chargeront néanmoins de demander.

Article 5

Dépôt

Le présent avenant sera déposé par la partie diligente conformément aux dispositions légales.

Régime de prévoyance

Accord du 22 septembre 2003

[Étendu par arr. 26 nov. 2004, JO 1^{er} déc. 2004, applicable à compter du 1^{er} janv. 2005]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union maritime CFDT ;

FFGTA CGT FO ;

CFTC ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération nationale de l'Agroalimentaire CFF CGC.

Avenant n° 1, 24 août 2004, non étendu, applicable à compter de la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération nationale de l'Agroalimentaire CFE CGC.

Avenant n° 4, 2 déc. 2009, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

CGT ;

CFE CGC SNCEA.

Mod. par Avenant n° 5 du 16 sept. 2010, étendu par arr. du 10 avr. 2013, JO 18 avr. applicable à compter de sa

signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 6, 11 déc. 2014, étendu par arr. 12 avr. 2016, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA-FO ;

CFTC AGRI ;

CGT ;

CFE-CGC SNCEA.

Mod. par Avenant n° 7, 26 janv. 2017, étendu par arr. 16 mai 2018, JO 24 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

Fédération maritime CGT ;

SNCEA CFE CGC.

Mod. par Accord 27 janv. 2021, étendu par arr. 24 févr. 2022, JO 11 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM ;

SNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

SNCEA CFE CGC ;

FNSM CGT ;

CFTC AGRI ;

UFM CFDT.

Avenant n° 48, 7 janv. 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Article 1

Objet - Champ d'application : garanties et personnels concernés

Avenant n° 48, 7 janv. 2025, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNEC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Le présent avenant a pour objet la mise en place des garanties «décès-invalidité absolue et définitive» et «incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente» au profit de l'ensemble des salariés non-cadres au sens des dispositions conventionnelles de la branche conchylicole, relevant de la Sécurité sociale, ou de la MSA ou du régime de l'ENIM employés par les entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective nationale de la Conchyliculture.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 48, 7 janv. 2025, non étendu) Le présent avenant a pour objet la mise en place des garanties «décès-invalidité absolue et définitive» et «incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente» au profit de l'ensemble des salariés non-cadres au sens des dispositions conventionnelles de la branche conchylicole, relevant de la Sécurité sociale, ou de la MSA ou du régime de l'ENIM employés par les entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective nationale de la Conchyliculture.

Les salariés communément désignés sous le terme «d'articles 36 relèvent dans la branche des salariés non-cadres.
Le présent avenant a pour objet de préciser le champ d'application de l'accord prévoyance et les modalités de mise en œuvre.

Article 2

Recommandation de mise en œuvre du régime

Afin de favoriser la mutualisation du risque dans la branche professionnelle de la conchyliculture, caractérisée par une multiplicité de très petites entreprises, les partenaires sociaux conviennent de recommander comme organisme assureur du régime de prévoyance :

Humanis

Institution Interprofessionnelle de Prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale agréée par Arrêté du Ministère des Affaires Sociales du 2 août 1993 enregistrée sous le numéro 957

L'institution ci-dessus désignée s'engage à maintenir les taux de cotisation aux niveaux prévus par le présent avenant pendant une durée de trois ans à compter de la date d'effet du présent accord telle que prévue par l'article 7 ci-après.

Article 3

Décès - Invalidité absolue et définitive

En cas de décès d'un salarié avant son départ en retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 100 % du salaire annuel brut.

L'invalidité absolue et définitive à 100 % reconnue par la Sécurité Sociale, la MSA ou l'ENIM avec Assistance d'une Tierce Personne donne lieu à versement par anticipation du capital fixé ci-dessus.

En cas de décès accidentel le capital fixé ci-dessus est porté à 200 %.

Pour déterminer le salaire annuel brut servant d'assiette des prestations, il est tenu compte des éléments déclarés par le souscripteur pour le calcul des cotisations.

Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé prorata temporis, pour une période de 12 mois, sur la base de la rémunération brute perçue au cours des mois civils de pleine activité.

Il est précisé que le personnel titulaire d'un contrat de travail depuis plus de 30 jours reste couvert un mois après la fin du contrat de travail.

La cotisation afférente aux garanties «décès» est répartie ainsi :

— part patronale : 60 %

— part salariale : 40 %

pour un total de 0,28 % des salaires bruts totaux.

Article 4

Incapacité temporaire

Mod. par Avenant n° 7, 26 janv. 2017, étendu par arr. 16 mai 2018, JO 24 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat National des Employeurs de la Conchyliculture.

Syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

Fédération maritime CGT ;

SNCEA CFE CGC.

Mod. par Accord 27 janv. 2021, étendu par arr. 24 févr. 2022, JO 11 mars, applicable à compter du 1^{er} avr. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM ;

SNEC.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

SNCEA CFE CGC ;

FNSM CGT ;

CFTC AGRI ;

UFM CFDT.

4-1

(Avenant n° 7, 26 janv. 2017, étendu) Objet de la garantie

Quel que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés sous contrat de travail à la naissance du risque, en cas de maladie ou d'accident, auront droit à des indemnités journalières complémentaires à celles versées, le cas échéant, par le régime de base dont ils bénéficient.

4-2

(Accord 27 janv. 2021, étendu) Délai de carence

Lors de chaque arrêt de travail d'un salarié justifiant de plus d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie, d'accident, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation commencera à courir au lendemain d'une franchise de 30 jours continus.

Pour les salariés justifiant de moins de 1 an d'ancienneté au sein de l'entreprise, la franchise est inchangée à 180 jours continus.

4-3

Montant de la garantie

Le montant des indemnités est égal à 75 % de la rémunération jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail au plus tard. Pour déterminer la rémunération servant d'assiette des prestations, il est tenu compte des éléments déclarés par le souscripteur pour le calcul des cotisations, exclusion faite des sommes soumises à la Tranche C.

Elle s'entend déduction faite des prestations en espèces que l'assuré perçoit de la Sécurité Sociale, ou de la Mutualité Sociale Agricole ou de l'ENIM.

Le montant total des prestations versées en cas d'arrêt de travail ne pourra excéder, après déduction des charges sociale incombant à l'assuré, son salaire net.

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

4-4

(Avenant n° 7, 26 janv. 2017, étendu) Durée de la garantie

— Pour une même maladie ou un même accident, la garantie s'applique dans les conditions prévues à l'article 4-2.

4-5

(Avenant n° 7, 26 janv. 2017, étendu) Cotisations

La cotisation afférente à la garantie de maintien de salaire prévue aux L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-8 du Code du Travail est à la charge exclusive de l'employeur ; soit 0,46 % des salaires bruts totaux des salariés.

La cotisation afférente aux prestations de prévoyance complémentaire est répartie comme suit :

— part patronale : 60 %

— part salariale : 40 %

Pour un total de 0,66 % des salaires bruts totaux des salariés.

Article 5

Rente d'invalidité

Sous réserve qu'ils bénéficient d'une présence d'une année continue dans l'entreprise, à temps complet ou à temps partiel, les salariés sous contrat de travail à la naissance du risque, mis en invalidité par suite d'une décision de la sécurité sociale, de la MSA ou de l'ENIM bénéficie d'une rente qui est fonction de la catégorie dans laquelle se trouve le salarié.

1^{ère} catégorie :

Le montant de la rente annuelle versée est égal à 45 % du traitement de référence annuel brut.

2^e catégorie :

Le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % du traitement de référence annuel brut.

3^e catégorie :

Le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % du traitement de référence annuel brut.

Les montants ci-dessus s'entendent rente de sécurité sociale, MSA ou ENIM comprise jusqu'à l'âge du départ en retraite de l'intéressé.

La rémunération annuelle brute de référence est calculée dans les mêmes conditions que pour la garantie incapacité.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse. Elle est revalorisée sur la base des augmentations du point ARCCO.

La cotisation afférente aux garanties «rente d'invalidité» est répartie ainsi :

— part patronale : 60 % ;

— part salariale : 40 %,

pour un total de 0,27 % des salaires bruts totaux.

Article 6

Commission de suivi

Une Commission de suivi est mise en place qui aura pour vocation de réunir et d'analyser les statistiques utiles à l'appréciation du risque. Elle se réunira dans toute la mesure du possible en même temps que les réunions de la commission de négociation et sera composée des mêmes membres que cette dernière.

La commission de suivi bénéficiera chaque année d'un rapport annuel transmis par l'institution gestionnaire recommandée qui s'engage à remettre des informations suivantes prévues par l'article 3 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :

— Le montant des cotisations ;

— Le montant des prestations payées, brutes de réassurance ;

— Le montant des provisions techniques brutes de réassurance le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'exercice considéré ;

— La quote-part :

— des participations aux résultats du régime de prévoyance ;

— du résultat de la réassurance ;

— Le nombre de salariés garantis.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Article 8

Extension

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Article 9

Dépôt de l'accord

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.

Il est déposé par la partie la plus diligente auprès de :

— en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;

— en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, unité territoriale de Paris, CS 80104,210, quai de Jemmapes, 75468 Paris Cedex 10 ;

— en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, à la direction des affaires maritimes, sous direction des gens de mer et de l'enseignement maritime, du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, La Grande Arche, paroi Sud, 92055 La Défense Cedex.

Régime complémentaire frais de santé

Accord du 7 octobre 2015

[Étendu par arr. 6 août 2018, JO 24 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union maritime CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

Fédération maritime CGT ;

SNCEA CFE-CGC.

Préambule

Dans le cadre de la Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche conchylicole ont souhaité mettre en place une couverture collective à adhésion obligatoire pour les salariés en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, au 1^{er} janvier 2016.

Les parties signataires du présent accord entendent mettre en œuvre des garanties qui puissent répondre, notamment, aux deux objectifs suivants :

— couvrir l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la Convention Collective de la Conchyliculture en matière de remboursements complémentaires de frais de santé ;

— assurer un niveau de garanties supérieur à celui prévu par l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des «contrats responsables» conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Le présent accord collectif constitue une annexe à la convention collective de la conchyliculture.

Le présent accord n'a pas pour objectif de recommander ou désigner un organisme assurant les garanties du régime complémentaire frais de santé décrites ci-après. Ces garanties pourront être néanmoins reprises par le SNEC dans le cadre d'une proposition labellisée proposée à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article I Champs d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la Convention Collective Nationale de la Conchyliculture.

Ces entreprises appliquent de façon obligatoire le régime complémentaire Frais de santé institué dans le présent accord.

Les entreprises actuellement couvertes par un autre régime complémentaire «Frais de santé» qui comporterait des dispositions moins favorables, devront adapter, leurs garanties pour répondre aux obligations conventionnelles (garanties minimum du régime et financement minimum de l'employeur notamment). Les entreprises de la branche devront ainsi comparer, ligne par ligne, leur accord d'entreprise avec l'accord de branche.

Nonobstant, les dispositions précédentes, le présent accord ne s'applique pas aux entreprises qui sont dotées d'un dispositif de frais de santé globalement plus favorable.

Article II Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires du présent régime sont l'ensemble des salariés non cadres des entreprises de la branche.

Les ayants-droits des salariés de l'entreprise peuvent bénéficier de la couverture des frais de santé ainsi définie par le présent accord par souscription, à l'initiative du salarié assuré, directement auprès de l'organisme assureur. Ce dernier assure la gestion des options choisies par le salarié.

Article III Dispenses d'affiliation

Toutefois, les salariés ont la faculté de refuser expressément et par écrit la proposition d'adhésion au régime que

leur soumet leur employeur lorsqu'ils se trouvent dans les conditions prévues à l'article R. 242-1-6-2° du code de la Sécurité sociale (détail de cet article en annexe n° 1) à l'exception du R. 242-1-6-2° b) dans lequel les mots «douze mois» sont remplacés par «six mois».

Les différents cas de dispenses seront communiqués aux salariés au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'au moment de l'embauche de nouveaux salariés.

Les dispenses d'affiliation ne sont valables qu'après justification par les salariés, à l'exception des contrats à durée déterminée de moins d'un an, de la couverture souscrite par ailleurs. La non-délivrance du justificatif dans les délais impartis, entraînera l'affiliation automatique du salarié au présent régime obligatoire. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

En aucune manière, les dispenses d'affiliation prévues ne peuvent être imposées par l'employeur.

Article IV

Portabilité et maintien de la complémentaire «frais de santé» en cas de suspension du contrat de travail et/ou rupture du contrat de travail

En application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, il est mis en œuvre un dispositif de «portabilité», permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes complémentaires «frais de santé» dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).

Cette portabilité est mise en place dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale.

Article V

Garanties du régime conventionnel

Les prestations ci-dessous s'entendent en complément de la Sécurité sociale et dans la limite des frais engagés et sont détaillées en annexe n° 2.

Article VI

Le caractère responsable du contrat

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complément, acte par acte, les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits «responsables» défini par l'article 57 de la Loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application.

Le présent régime ne rembourse notamment ni les pénalités mises à la charge de l'assuré en cas de non-respect du parcours de soin, ni la participation forfaitaire et la franchise prévues à l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits «responsables».

Article VII

Financement du régime

Le financement du contrat collectif de l'entreprise dont les garanties sont définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur,
- 50 % maximum à la charge du salarié.

Article VIII

Obligations d'informations

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur auprès duquel les garanties seront souscrites, laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les hypothèses d'exclusions ou de limitations de garanties.

Article IX

Commission paritaire de suivi

Les signataires de l'accord décident de confier à une commission paritaire désignée au niveau de la branche des missions spécifiques en matière de régime complémentaire obligatoire de frais de santé. Cette commission, à compter de l'extension du présent accord, sera chargée d'assurer le suivi technique et la gestion du régime.

Elle est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un

nombre égal de représentants patronaux.

Elle se réunira au moins une fois par an.

La partie patronale assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités, à la rédaction des comptes rendus et à toute formalité résultant des travaux de ladite commission. La convocation parviendra à chacun des membres et invités dans un délai, si possible, d'au moins 15 jours avant chaque réunion.

Article X **Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Article XI **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions en vigueur du Code du travail.

La commission paritaire de branche composée de toutes les organisations syndicales de salariés signataires ou non dudit accord pourra ainsi décider des évolutions, modifications ou adaptations qui s'avèreraient nécessaires.

Article XII **Dépôt**

Le présent accord sera déposé, conformément à la Loi, et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Copie du récépissé de dépôt leur sera adressée.

Annexe n° 1 - Article R. 242-1-6-2°

Les garanties mentionnées à l'article R. 242-1-1 sont mises en place à titre obligatoire au profit des salariés sous réserve des facultés de dispense d'adhésion, au choix du salarié, prévues dans l'acte juridique et énoncées ci-dessous :

2° Lorsque les garanties ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 et que l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

- a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- b) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- c) Des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- d) Des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- e) Des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- f) Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La mise en œuvre des cas de dispense prévus par le présent article s'entend sans préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaitent, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif couvrant les risques que ces dispositions mentionnent soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

Annexe n° 2 - Détail des garanties du régime conventionnel

Les prestations, exprimées en pourcentage de la base de remboursement, intègrent les remboursements du régime obligatoire d'assurance maladie et ne s'ajoutent pas à ceux-ci.

Les prestations, exprimées en euros ou en pourcentage du plafond mensuel de la Sécurité sociale, s'entendent en complément des remboursements du régime obligatoire d'assurance maladie. Elles n'intègrent donc pas les remboursements du régime obligatoire d'assurance maladie et s'ajoutent à ceux-ci.

Les prestations versées, cumulées à celles du régime obligatoire d'assurance maladie, sont limitées en tout état de cause aux frais réellement engagés par le membre participant ou par ses ayants droit.

Nature des frais	Prestations
	Base obligatoire
Soins courants	
Consultations médicales et visites médicales du généraliste et du spécialiste :	
- Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
- Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
Actes techniques médicaux :	
- Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
- Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
Frais d'analyses médicales, d'examens de laboratoire et de biologie médicale	100 % BR
Actes d'auxiliaires médicaux	100 % BR
Actes d'imagerie médicale :	
- Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
- Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
Franchise pour actes techniques	18 €
Prothèses médicales non dentaires prises en charge par le RO : - Appareil auditif : - Appareil orthopédique : - Fournitures et appareillages médicaux non dentaires :	100 % BR
Médecine douce	
Ostéopathie - Homéopathie - Chiropractie - Acupuncture	1,5 % PMSS par année civile et par bénéficiaire toutes spécialités confondues
Médicaments	
Frais pharmaceutiques, prescrits médicalement, pris en charge par le RO	100 % BR
Optique	Dans la limite d'un équipement (1 monture + 2 verres) toutes les deux années dites glissantes, décomptées à partir de la date d'acquisition dudit équipement, par bénéficiaire âgé de 18 ans ou plus. En cas d'évolution du défaut visuel ou pour un bénéficiaire âgé de moins de 18 ans, cette limitation est ramenée à une année.
Monture et verres pris en charge par le RO :	
- 1 monture + 2 verres simples	100 €
- 1 monture + 2 verres complexes	200 €
- 1 monture + 2 verres hypercomplexes	200 €
- 1 monture + 1 verre simple et 1 verre complexe	150 €
- 1 monture + 1 verre simple et 1 verre hypercomplexe	150 €
- 1 monture + 1 verre complexe et 1 verre hypercomplexe	200 €
En tout état de cause, quel que soit le niveau de correction du défaut visuel, le remboursement de la monture prise en charge par le RO ne pourra excéder 150 €.	
Verre simple :	Verre simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.
Verre complexe :	Verre simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6 à + 6 ou dont le cylindre est supérieur à + 4 ou multifocal ou progressif.

Nature des frais	Prestations
	Base obligatoire
Verre hypercomplexe : Verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4 à + 4 ou verre multifocal ou progressif sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8 à + 8.	
Lentilles correctrices prises en charge par le RO	100 % BR
Lentilles correctrices non prises en charge par le RO	Néant par année civile et par bénéficiaire
Dentaire	Le cumul des remboursements prévus au titre des prothèses dentaires prises en charge par le RO est limité à 150 % PMSS par année civile et par bénéficiaire. Au-delà de cette limitation, et dans le cadre du respect des obligations relatives au panier de soins, les prothèses dentaires prises en charge par le RO seront remboursées à hauteur de 125 % BR.
Actes dentaires pris en charge par le RO (y compris inlay/onlay)	100 % BR
Prothèses dentaires prises en charge par le RO (y compris couronne sur implant)	125 % BR
Traitement orthodontique pris en charge par le RO	125 % BR
Hospitalisation médicale et chirurgicale (y compris maternité)	
Frais de séjour - Frais de salle d'opération	100 % BR
Honoraires du ou des praticiens - Actes de chirurgie, d'anesthésie et de réanimation :	
- Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins:	100 % BR
- Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR
Franchise pour actes techniques	18 €
Frais de transport	
Frais de transport, prescrits médicalement, pris en charge par le RO	100 % BR
Prestations de prévention	
Dépistage, tous les 5 ans, des troubles de l'audition chez les plus de 50 ans :	
- Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
- Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
Dépistage de l'hépatite B	100 % BR
Bilan initial des troubles du langage oral et écrit (avant 14 ans)	100 % BR
Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans et tous les 6 ans :	
- Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins:	100 % BR
- Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :	100 % BR
Vaccins : - Diphtérie, tétanos, poliomyélite (tout âge); - Coqueluche (avant 14 ans) ; - Hépatite B (avant 14 ans) ; - BCG (avant 6 ans) ; - Rubéole (pour certaines femmes) ; - Haemophilus influenzae B ; - Vaccins contre les infections invasives à pneumocoques (enfant de moins de 18 mois)	100 % BR
Détartrage complet sus et sous gingival (effectué en 2 séances au maximum)	100 % BR
Scellement des sillons sur les molaires (avant 14 ans)	100 % BR
BR : base de remboursement FR : frais réels PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale RO : régime obligatoire	

Formation professionnelle

Accord du 18 juillet 2006

[Étendu par arr. 1^{er} oct. 2008, JO 14 oct.]

Préambule

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés dans le cadre de la réalisation de leur projet professionnel, que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité.

La formation professionnelle qui est mise en œuvre principalement dans le cadre des plans de formation doit permettre d'améliorer la bonne marche et à la compétitivité des entreprises conchylicoles et contribuer au développement individuel des salariés.

Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir tels qu'ils sont définis ci-dessous :

- définir les priorités de la branche en matière de formation professionnelle ;
- contribuer au maintien des salariés dans l'emploi, en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des techniques, de l'organisation du travail, et des attentes des clients ;
- concourir à la réalisation des projets professionnels et à l'évolution professionnelle ainsi qu'à la mobilité des salariés ;
- permettre par le rapprochement du milieu professionnel et éducatif une meilleure insertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emplois dans la conchyliculture ;
- de permettre le développement de la formation professionnelle dans le cadre géographique des sept Section Régionales Conchylicoles ;

Considérant les enjeux majeurs et priorités ainsi définis, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle un thème privilégié d'information et de concertation tant au niveau de la branche que des entreprises.

Elles affirment leur volonté de construire et de mettre en œuvre un dispositif de formation de branche efficace, cohérent avec les besoins en matière de gestion des ressources humaines des entreprises et répondant aux attentes des salariés en favorisant l'élaboration et la définition de parcours professionnels.

Elles encouragent les entreprises et les salariés à se saisir des nouvelles mesures et dispositifs mis en place en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle et conviennent de ce qui suit.

Titre I

La formation tout au long de la vie professionnelle

Article 1

Le droit individuel à la formation (DIF)

Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Ce droit de 20 heures par an s'applique à compter du 1^{er} janvier 2004. La condition d'ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail.

Le salarié titulaire d'un contrat intermittent bénéficie d'un droit individuel à la formation au prorata de son temps annuel de travail par rapport à 1 607 heures.

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde supérieur à un mois, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation au cours d'une année, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée, accident de trajet, d'une durée supérieure à un mois, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

Pour tout autre motif de suspension du contrat, y compris en cas de congé de maternité, le droit individuel à la formation est intégralement maintenu.

Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquises chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés titulaires d'un contrat intermittent, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Un salarié peut utiliser sur une même année son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures dans la limite de 120 heures, s'il a accumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation, calculé prorata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Modalités d'utilisation du droit individuel à la formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Si le salarié adresse une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation conformément aux modalités du présent accord, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

Pour une formation n'excédant pas un mois, le salarié devra faire sa demande deux mois avant le départ en formation.

Pour une formation s'étalant sur plus de 3 mois, le salarié devra faire sa demande deux mois avant le départ en formation.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. On pourra utiliser un document établi par le FAF Pêche et Cultures Marines.

L'accord écrit doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et horaires de cette formation.

Le document écrit est transmis au FAF Pêche et Cultures Marines qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation par rapport aux orientations prioritaires définies par le présent accord. L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation peuvent être prises totalement en dehors du temps de travail.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L. 932-1 du code du travail.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il lui notifie son refus par écrit.

Après le refus par l'employeur pendant deux années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

DIF prioritaire

Seules les actions de formation effectuées au titre du DIF entrant dans le cadre des actions prioritaires ainsi que les actions de Validation des Acquis par l'Expérience (VAE) et les bilans de compétences qui s'inscrivent dans une démarche d'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnel conventionnel, définies dans le présent accord peuvent faire l'objet d'une prise en charge par le FAF Pêche et Cultures Marines au titre des contributions mutualisées destinées à la professionnalisation.

Les actions prioritaires sont strictement définies par la liste des modules de formation des CQP «ouvrier conchylicole qualifié» et «responsable d'exploitation conchylicole».

Article 2 **La professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation

La professionnalisation pour un salarié conchylicole comporte

- des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques),
- l'acquisition de compétences par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs fonctions en relation avec les qualifications recherchées,
- des actions d'évaluation et d'accompagnement

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance, alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou plusieurs fonctions, en rapport avec la ou les qualifications recherchées.

Un contrat de professionnalisation peut être proposé lors de l'embauche :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit son niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat d'engagement maritime.

Les actions prises en charge

La liste des formations ou certifications prises en charge par le financement du FAF Pêche et Cultures Marines et considérées comme prioritaires à la date de la signature du présent accord est la suivante :

- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole ;
- certificats de qualifications professionnelles de la branche conchylicole (CQP) ;
- diplômes ou titres ou certificat ou permis ou capacités, dans le domaine maritime ;
- qualifications professionnelles reconnues par la CPNE de la branche ;
- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective.

La durée de la formation

Les partenaires sociaux considèrent que la durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.

Conformément à l'article L. 981-2 du Code du travail, la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée peut être allongée au-delà de la limite légale de douze mois pour être portée jusqu'à vingt quatre mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- lorsque les règlements d'examens des formations diplômantes ou les référentiels des formations qualifiantes le justifient ;
- pour toute formation ou parcours de professionnalisation arrêté par la CPNE

La durée de la formation peut aller au-delà de 25 % sans dépasser 40 % dans les cas suivants :

- a) Lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de maîtrise des écrits professionnels et de la langue française pour s'engager dans un processus qualifiant ;
- b) Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ou certificat ou d'un permis ou d'une capacité, dans le domaine maritime ;
- c) La mise en œuvre des CQP peut conduire à une durée de formation allant au-delà de 25 % de la durée du contrat. Il appartiendra à la CPNE de définir pour chaque CQP la durée nécessaire de formation et d'ouvrir la possibilité de mise en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le plafond de 40 % de la durée de formation pourra être porté à 50 % dès lors que le contrat est conclu à durée indéterminée.

Les forfaits horaires

La prise en charge financière par le FAF Pêche et Cultures Marines, dans le cadre des fonds mutualisés de la pro-

fessionnalisation, concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation, est limitée à 12 € par heure pour le temps de formation réalisé par l'organisme de formation ou le service interne de formation de l'entreprise.

Au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut, s'il s'avère nécessaire, par un organisme externe. Ces heures s'ajoutent à celles prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 2 du présent accord pour le contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par le FAF Pêche et Cultures Marines de branche sur la base d'un forfait de 15 €.

En cas d'insuffisance de ressources financières, le conseil d'administration du FAF Pêche et Cultures Marines pourra ajuster les types de prise en charge.

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, de formation et d'accompagnement du contrat de professionnalisation ne prendra effet qu'après accord préalable du FAF Pêche et Cultures Marines et dans la limite des fonds disponibles.

La fonction tutorale

La réussite du contrat de professionnalisation implique une évaluation, un accueil et un suivi du salarié.

Pour chaque salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise peut désigner un tuteur parmi les salariés permanents. Chaque tuteur peut suivre 3 salariés au plus.

Le tuteur a notamment pour rôle :

- d'accueillir le salarié ;
- d'aider, informer et guider le salarié pendant la durée du contrat ;
- de veiller au respect du planning des formations ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles, lors des périodes d'emploi.
- de s'assurer que le salarié intérimaire se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit pouvoir bénéficier au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les entreprises sont incitées à proposer, tout particulièrement aux salariés permanents en fin de carrière professionnelle, de mettre à profit leur expérience en exerçant la fonction de tuteur.

Les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat sont prises en charge par le FAF Pêche et Cultures Marines pour un montant forfaitaire par tuteur, ou personne assurant la formation tutorale, de 230 € par mois, dans la limite maximale de 6 mois. Dans le cas où le tuteur doit recevoir une formation le préparant à sa fonction, une participation de 15 € par heure de formation au tutorat, pour une durée maximale de 40 heures, est versée par le FAF Pêche et Cultures Marines à l'organisme chargé de cette formation.

Les actions de tutorat sont prises en charge au titre de la professionnalisation par le FAF Pêche et Cultures Marines dans la limite des moyens disponibles.

Rémunération du salarié

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires de contrats de professionnalisation conclus conformément à l'article L. 981-1 du code du travail perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat, tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Ce pourcentage ne pourra être inférieur à un pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation, comme suit :

Situation du salarié	Pourcentage du salaire minimum conventionnel
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification inférieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	60 % pendant les 6 premiers mois 70 % au-delà de 6 mois de travail
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification égale ou supérieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	70 % pendant les 6 premiers mois 75 % au-delà de 6 mois de travail

Situation du salarié	Pourcentage du salaire minimum conventionnel
De plus de 21 ans à moins de 26 ans avec une qualification inférieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	75 % pendant les 6 premiers mois 80 % au-delà de 6 mois de travail
De plus de 21 ans à moins de 26 ans avec une qualification égale ou supérieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	80 % pendant les 6 premiers mois 85 % au-delà de 6 mois de travail

Enfin, la rémunération calculée par l'application de ces pourcentages sur le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à celle qui aurait été obtenue par l'application de ces mêmes pourcentages sur le SMIC en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation.

La période de professionnalisation

Les parties signataires entendent promouvoir comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Ce dispositif est ouvert notamment :

- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité, ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés.

Ce dispositif est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole ;
- certificats de qualifications professionnelles de la branche conchylicole (CQP) ;
- diplômes ou titres ou certificats ou permis ou capacités, dans le domaine maritime ;
- qualifications professionnelles reconnues par la CPNE de la branche ;
- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective.

Les heures de formation passées par le salarié en formation, liées à la période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord des deux parties formalisé par écrit.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent, par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures.

Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises. Ils portent également sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Le financement des périodes de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord décident que les actions d'accompagnement et de formation liées à la

période de professionnalisation donnent lieu à un financement du FAF Pêche et Cultures Marines sur la base d'un forfait horaire de 15 €, dans la limite des contributions mutualisées destinées à la professionnalisation encore disponibles.

Titre II

Rôle et mission des instances paritaires

Article 1

Le rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Les parties signataires décident de créer en vertu de la loi du 4 mai 2004, une commission paritaire nationale de l'emploi en matière de formation professionnelle (CPNE).

La CPNE définit des orientations, émet des propositions concertées, des avis paritaires dans le domaine de la relation emploi-formation-qualification.

Elle veille à la mise en œuvre de ces orientations, en particulier par le FAF Pêche et Cultures Marines et, à cet égard, elle est légitime pour émettre des directives aux organismes paritaires de la branche professionnelle et des recommandations aux pouvoirs publics ainsi qu'à toute autre instance intervenant dans le champ de l'emploi, de la formation et des qualifications.

Toutefois, la CPNE ne constitue pas une instance de négociation en matière d'emploi et de qualification. Elle est distincte de la commission nationale de négociation prévue à l'article 9 de la convention collective qui se réunit pour débattre et conclure des accords sur ces sujets.

Les parties signataires décident de définir le rôle de la CNPE en matière de formation professionnelle qui est en particulier chargée des missions suivantes :

1. Pilotage, d'accompagnement et de suivi de la mise en œuvre de l'accord relatif à la formation professionnelle ;

2. Concertation et contractualisation :

- elle examine les modalités et fait toute proposition nécessaire à la mise en œuvre des orientations relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires et supérieures, à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise et à l'information en vue d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes ;
- elle participe à la préparation, au suivi, à l'évaluation des conventions établies dans le cadre de la politique contractuelle de l'État, en particulier les contrats d'études prospectives et les engagements de développement de la formation ;
- elle détermine les qualifications pouvant être préparées par voie de contrat de professionnalisation ainsi que les objectifs des formations assurées dans le cadre de périodes de professionnalisation ;
- elle veille à la cohérence entre les différentes certifications de la conchyliculture inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- elle adopte des positions professionnelles communes sur des projets ministériels relatifs à l'évolution des diplômes et des titres ;
- elle crée les certificats de qualification professionnelle (CQP) et autres certifications professionnelles, elle en diffuse la liste, les délivre, les supprime, entreprend en tant que de besoin, toutes démarches pour leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles ou leur radiation ;
- elle met en œuvre le dispositif de validation des acquis de l'expérience pour favoriser le développement de carrière des salariés.

Article 2

Partenariats de la branche au niveau territorial et national

Les parties signataires rappellent leur attachement à poursuivre le rôle actif joué par la branche dans le cadre des instances consultatives nationales et régionales existant, notamment au sein du ministère de l'Éducation nationale.

Elles soulignent également leur volonté de voir la branche s'investir dans le cadre des travaux et réflexions menées par les instances territoriales et régionales en matière de formation professionnelle, en étroite collaboration avec les Sections Régionales Conchylicoles.

Titre III

Les dispositions financières

Les signataires conviennent de fixer dans le présent accord les dispositions générales sur le financement de la for-

mation professionnelle en conchyliculture.

Article 1

Financement des actions de formation des employeurs de 10 salariés et plus

À compter du 1^{er} janvier 2004, les employeurs occupant 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation une participation au minimum égale à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 1,60 % définie ci-dessus, les employeurs doivent effectuer :

- un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;
- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence au FAF Pêche et Cultures Marines au titre des actions de professionnalisation et au titre du droit individuel à formation.

Le reste de la participation minimale de 1,60 % doit être utilisée selon les modalités définies par l'article L. 951-1 du code du travail.

Article 2

Financement des actions de formations des employeurs de moins de 10 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2005, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation une participation au minimum égale à 0,55 % du montant de rémunérations versées pendant l'année en cours.

Ils doivent effectuer ce versement avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,55 % définie ci-dessus.

À compter du 1^{er} janvier 2005, sur les 0,55 % versés au FAF Pêche et Cultures Marines, le pourcentage de 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année est affecté à :

- la mutualisation du droit individuel à la formation prioritaire,
- aux actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
- aux actions de préparation et d'exercice de la formation tutorale,

Le solde de la participation minimale de 0,55 % versé au FAF Pêche et Cultures Marines doit être utilisé selon les modalités définies par l'article L. 952-1 du code du travail.

Quel que soit le niveau de la participation effectivement due, un montant minimum annuel est fixé à :

- 25 € au titre du plan de formation
- 10 € au titre de la professionnalisation et du DIF

Titre IV

Contrat emploi formation

Le contrat emploi-formation agricole vise à permettre aux salariés saisonniers d'accéder à des formations pendant les périodes de faible activité. Le contrat emploi formation est un contrat à durée déterminée (C. trav., art. L. 122-2, 2^o). Il doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion et peut être renouvelé une fois. En outre, les dispositions des articles L. 122-1-2, L. 122-3-4 et L. 122-3-11 du code du travail (relatives, notamment, aux durées maximales des CDD, à l'indemnité de fin de contrat ainsi qu'au délai de carence compris entre 2 embauches en CDD sur un même poste) ne lui sont pas applicables.

La durée du contrat emploi formation est au minimum de 4 mois et au maximum de 18 mois renouvellements inclus. La durée de la formation est au maximum de 25 % de la durée du contrat.

Les coûts relatifs aux périodes de formation sont pris en charge au titre du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée (CIF-CDD). Les coûts de formation ne seront pas pris en charge par le FAF Pêche mais par l'OPACIF dont relève l'entreprise conchylicole.

Titre V

Dispositions diverses

Date d'effet de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Durée et portée juridique de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord que par accord de groupe, d'entreprise ou d'Établissement que dans un sens plus favorable aux salariés.

Dépôt, publicité et extension

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.

Il est déposé par la partie la plus diligente auprès de :

en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 84-86, boulevard de Sébastopol, 75139 Paris Cedex 03 ;

en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Ile-de-France, 231, rue de la Convention, 75015 Paris,

en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, à la Direction des Affaires Maritimes - Sous Direction des Gens de Mer - du Ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer - 3 place Fontenoy 75700 Paris 07 SP

Avenant n° 1 du 14 janvier 2011

[Étendu par arr. 10 avr. 2013, JO 24 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FGTA-FO ;

CFTC AGRI ;

CGT ;

CFE-CGC SNCEA.

Préambule

Les parties signataires du présent accord, dans le cadre des dispositions de la Sixième partie - livre III du code du travail et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la formation professionnelle.

Considérant l'article 43 de la loi n° 2009-1437 qui prévoit que la validité des agréments délivrés aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) expire au plus tard le 1^{er} janvier 2012, le Conseil de Gestion du FAF Pêche et cultures marines lors de la réunion du 12 février 2010 et le Bureau AGEFOS PME lors de la réunion du 18 février 2010 ont adopté une délibération commune prévoyant un rapprochement avec AGEFOS PME sous réserve du respect des conditions de mise en œuvre suivantes :

— Disposer d'une autonomie décisionnelle sur les orientations de formation professionnelle liées aux spécificités des métiers de la mer,

— Garder une représentativité effective au sein d'une section paritaire professionnelle,

— Sauvegarder les modes de prises en charge atypiques de co-financements pour des formations maritimes longues et qualifiantes,

— Conserver le dispositif de «guichet unique» salariés - non salariés tel que prévu dans la loi d'orientation pêche de 1997,

— Veiller au maintien de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la pêche afin de disposer des données qualitatives et quantitatives pour l'emploi,

— Assurer la reprise du personnel de l'organisme pour des raisons sociales évidentes mais également pour conserver au sein et au service de la profession une expertise et une technicité utiles aux entreprises comme aux salariés (cette intégration devant se faire dans un secteur géographique de Bretagne Sud),

— Transférer au profit de la section paritaire professionnelle Pêche et Cultures Marines le solde positif des réserves au 31 décembre du dernier exercice du FAF Pêche et Cultures Marines, réserves générées au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés dans le cadre de la réalisation de leur projet professionnel, que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité.

La formation professionnelle qui est mise en œuvre principalement dans le cadre des plans de formation doit permettre d'améliorer la bonne marche et à la compétitivité des entreprises conchylicoles et contribuer au développement individuel des salariés.

Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir tels qu'ils sont définis ci-dessous :

- définir les priorités de la branche en matière de formation professionnelle ;
- contribuer au maintien des salariés dans l'emploi, en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des techniques, de l'organisation du travail, et des attentes des clients ;
- concourir à la réalisation des projets professionnels et à l'évolution professionnelle ainsi qu'à la mobilité des salariés ;
- permettre par le rapprochement du milieu professionnel et éducatif une meilleure insertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emplois dans la conchyliculture ;
- de permettre le développement de la formation professionnelle dans le cadre géographique des sept Section Régionales Conchylicoles ;

Considérant les enjeux majeurs et priorités ainsi définis, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle un thème privilégié d'information et de concertation tant au niveau de la branche que des entreprises. Elles affirment leur volonté de construire et de mettre en œuvre un dispositif de formation de branche efficace, cohérent avec les besoins en matière de gestion des ressources humaines des entreprises et répondant aux attentes des salariés en favorisant l'élaboration et la définition de parcours professionnels.

Elles encouragent les entreprises et les salariés à se saisir des nouvelles mesures et dispositifs mis en place en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle et conviennent de ce qui suit.

Titre I

La formation tout au long de la vie professionnelle

Article 1

Le droit individuel à la formation (DIF)

Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Ce droit de 20 heures par an s'applique à compter du 1^{er} janvier 2004. La condition d'ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail.

Le salarié titulaire d'un contrat intermittent bénéficie d'un droit individuel à la formation au prorata de son temps annuel de travail par rapport à 1 607 heures.

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde supérieur à un mois, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation au cours d'une année, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée, accident de trajet, d'une durée supérieure à un mois, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

Pour tout autre motif de suspension du contrat, y compris en cas de congé de maternité, le droit individuel à la formation est intégralement maintenu.

Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés titulaires d'un contrat intermittent, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Un salarié peut utiliser sur une même année son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures dans la limite de 120 heures, s'il a accumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation, calculé prorata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Modalités d'utilisation du droit individuel à la formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Si le salarié adresse une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation conformément aux modalités du présent accord, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

Pour une formation n'excédant pas un mois, le salarié devra faire sa demande deux mois avant le départ en formation.

Pour une formation s'étalant sur plus de 3 mois, le salarié devra faire sa demande deux mois avant le départ en formation.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. On pourra utiliser un document établi par l'OPCA de branche.

L'accord écrit doit notamment préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et horaires de cette formation.

Le document écrit est transmis à l'OPCA de branche qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation par rapport aux orientations prioritaires définies par le présent accord. L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation peuvent être prises totalement en dehors du temps de travail.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L. 6323-14 et D. 6321-6 du code du travail.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il lui notifie son refus par écrit.

Après le refus par l'employeur pendant deux années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

DIF prioritaire

Seules les actions de formation effectuées au titre du DIF entrant dans le cadre des actions prioritaires ainsi que les actions de Validation des Acquis par l'Expérience (VAE) et les bilans de compétences qui s'inscrivent dans une démarche d'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnel conventionnel, définies dans le présent accord peuvent faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA de branche au titre des contributions mutualisées destinées à la professionnalisation.

Les actions prioritaires sont strictement définies par la liste des modules de formation des CQP «ouvrier conchylicole qualifié» et «responsable d'exploitation conchylicole».

Bénéfice du DIF en cas de départ de l'entreprise

Les conditions d'utilisation des heures capitalisées au titre du DIF, en cas de démission ou de licenciement, sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de licenciement (hormis licenciement pour faute lourde), et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, le montant dû par l'entreprise, correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par 9,15 € peut alors permettre le financement de tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience (V.A.E.). Dans ce cas, lorsque la formation est

réalisée pendant le préavis, elle se déroule sur le temps de travail.

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou au terme d'un contrat ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié a la possibilité de mobiliser des droits DIF pour se former en dehors de l'entreprise où il les a acquis, soit pendant la période de chômage, soit chez un nouvel employeur.

La somme mobilisable correspond au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire horaire professionnalisation fixé à 9,15.

Cette somme est imputable sur les fonds de la section «professionnalisation».

Les salariés sont informés dans la lettre de licenciement de leurs droits en matière de DIF, et notamment de la possibilité de demander, avant la fin du préavis, à bénéficier dans ce cadre d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de V.A.E.

Le certificat de travail remis à l'expiration du contrat de travail indique les droits acquis par le salarié au titre du DIF ainsi que le nom de l'OPCA compétent pour la prise en charge de sa demande de financement du DIF portable.

Article 2 **La professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation

La professionnalisation pour un salarié conchylicole comporte

- des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques),
- l'acquisition de compétences par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs fonctions en relation avec les qualifications recherchées,
- des actions d'évaluation et d'accompagnement

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance, alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou plusieurs fonctions, en rapport avec la ou les qualifications recherchées.

Un contrat de professionnalisation peut être proposé lors de l'embauche :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit son niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.
- Aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI-CIE et CUI-CAE)

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat d'engagement maritime.

Les actions prises en charge

La liste des formations ou certifications prises en charge par le financement de l'OPCA de branche, considérées comme prioritaires à la date de la signature du présent accord, est la suivante :

- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole ;
- certificats de qualifications professionnelles de la branche conchylicole (CQP) ;
- diplômes ou titres ou certificat ou permis ou capacités, dans le domaine maritime ;
- qualifications professionnelles reconnues par la CPNE de la branche ;
- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective.

La durée de la formation

Les partenaires sociaux considèrent que la durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.

Conformément à l'article L. 6325-14 du Code du travail, la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée peut être allongée au-delà de la limite légale de douze mois pour être portée jusqu'à vingt quatre mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ;

— lorsque les règlements d'examens des formations diplômantes ou les référentiels des formations qualifiantes le justifient ;

— pour toute formation ou parcours de professionnalisation arrêté par la CPNE

La durée de la formation peut aller au-delà de 25 % sans dépasser 40 % dans les cas suivants :

a) Lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de maîtrise des écrits professionnels et de la langue française pour s'engager dans un processus qualifiant ;

b) Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ou certificat ou d'un permis ou d'une capacité, dans le domaine maritime ;

c) La mise en œuvre des CQP peut conduire à une durée de formation allant au-delà de 25 % de la durée du contrat. Il appartiendra à la CPNE de définir pour chaque CQP la durée nécessaire de formation et d'ouvrir la possibilité de mise en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le plafond de 40 % de la durée de formation pourra être porté à 50 % dès lors que le contrat est conclu à durée indéterminée.

Les forfaits horaires

La prise en charge financière par l'OPCA de branche, dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation, est limitée à 12 € par heure pour le temps de formation réalisé par l'organisme de formation ou le service interne de formation de l'entreprise.

Au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut, s'il s'avère nécessaire, par un organisme externe. Ces heures s'ajoutent à celles prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 2 du présent accord pour le contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait de 15 €.

En cas d'insuffisance de ressources financières, la SPP pêche et cultures marines pourra ajuster les types de prise en charge.

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, de formation et d'accompagnement du contrat de professionnalisation ne prendra effet qu'après accord préalable de l'OPCA de branche et dans la limite des fonds disponibles.

La fonction tutorale

La réussite du contrat de professionnalisation implique une évaluation, un accueil et un suivi du salarié.

Pour chaque salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise peut désigner un tuteur parmi les salariés permanents et volontaires, justifiant de 2 ans d'expérience minimum en lien avec la certification visée.

Un salarié ne peut exercer sa fonction de tuteur qu'à l'égard de 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation au maximum.

L'employeur ne peut exercer sa fonction de tuteur qu'à l'égard de 2 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation au maximum.

Le tuteur a notamment pour rôle :

— d'accueillir le salarié ;

— d'aider, informer et guider le salarié pendant la durée du contrat ;

— de veiller au respect du planning des formations ;

— de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles, lors des périodes d'emploi.

— de s'assurer que le salarié se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat ;

— d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit pouvoir bénéficier au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les entreprises sont incitées à proposer, tout particulièrement aux salariés permanents en fin de carrière professionnelle, de mettre à profit leur expérience en exerçant la fonction de tuteur.

Les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat sont prises en charge par l'OPCA de branche pour un montant forfaitaire par tuteur, ou personne assurant la formation tutorale, de 230 € par mois, dans la limite maximale de 6 mois.

Ce plafond mensuel est majoré de 50 %, lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne un public prioritaire (jeunes de 12 à 25 ans n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou bénéficiaires de minima sociaux ou ayant bénéficié de minima sociaux ou ayant bénéficié d'un CUI).

Dans le cas où le tuteur doit recevoir une formation le préparant à sa fonction, une participation de 15 € par heure de formation au tutorat, pour une durée maximale de 40 heures, est versée par l'OPCA de branche à l'organisme chargé de cette formation.

Les actions de tutorat sont prises en charge au titre de la professionnalisation par l'OPCA de branche dans la limite des moyens disponibles.

Rémunération du salarié

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires de contrats de professionnalisation conclus conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat, tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Ce pourcentage ne pourra être inférieur à un pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation, comme suit :

Situation du salarié	Pourcentage du salaire minimum conventionnel
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification inférieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	60 % pendant les 6 premiers mois 70 % au-delà de 6 mois de travail
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification égale ou supérieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	70 % pendant les 6 premiers mois 75 % au-delà de 6 mois de travail
De plus de 21 ans à moins de 26 ans avec une qualification inférieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	75 % pendant les 6 premiers mois 80 % au-delà de 6 mois de travail
De plus de 21 ans à moins de 26 avec une qualification égale ou supérieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	80 % pendant les 6 premiers mois 85 % au-delà de 6 mois de travail

Enfin, la rémunération calculée par l'application de ces pourcentages sur le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à celle qui aurait été obtenue par l'application de ces mêmes pourcentages sur le SMIC en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation.

La période de professionnalisation

Les parties signataires entendent promouvoir comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Ce dispositif est ouvert notamment :

- aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45^e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité, ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés
- aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI-CIE ou CUI-CAE) en CDD ou CDI

Ce dispositif est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;

— une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole ;
- certificats de qualifications professionnelles de la branche conchylicole (CQP) ;
- diplômes ou titres ou certificats ou permis ou capacités, dans le domaine maritime ;
- qualifications professionnelles reconnues par la CPNE de la branche ;
- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective.

Les heures de formation passées par le salarié en formation, liées à la période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord des deux parties formalisé par écrit.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent, par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures.

Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises. Ils portent également sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Le financement des périodes de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord décident que les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire de 15 €, dans la limite des contributions mutualisées destinées à la professionnalisation encore disponibles.

En cas d'insuffisance de ressources financières, la SPP pêche et cultures marines pourra ajuster les critères de prise en charge.

Titre II

Rôle et mission des instances paritaires

Article 1

Le rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Les parties signataires décident de créer en vertu de la loi du 4 mai 2004, une commission paritaire nationale de l'emploi en matière de formation professionnelle (CPNE).

La CPNE définit des orientations, émet des propositions concertées, des avis paritaires dans le domaine de la relation emploi-formation-qualification.

Elle veille à la mise en œuvre de ces orientations, en particulier par l'OPCA de branche et, à cet égard, elle est légitime pour émettre des directives aux organismes paritaires de la branche professionnelle et des recommandations aux pouvoirs publics ainsi qu'à toute autre instance intervenant dans le champ de l'emploi, de la formation et des qualifications.

Toutefois, la CPNE ne constitue pas une instance de négociation en matière d'emploi et de qualification. Elle est distincte de la commission nationale de négociation prévue à l'article 9 de la convention collective qui se réunit pour débattre et conclure des accords sur ces sujets.

Les parties signataires décident de définir le rôle de la CPNE en matière de formation professionnelle qui est en particulier chargée des missions suivantes :

1. Pilotage, d'accompagnement et de suivi de la mise en œuvre de l'accord relatif à la formation professionnelle ;
2. Concertation et contractualisation :

- elle examine les modalités et fait toute proposition nécessaire à la mise en œuvre des orientations relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires et supérieures, à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise et à l'information en vue d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes ;
- elle participe à la préparation, au suivi, à l'évaluation des conventions établies dans le cadre de la politique contractuelle de l'État, en particulier les contrats d'études prospectives et les engagements de développement de

la formation ;

- elle détermine les qualifications pouvant être préparées par voie de contrat de professionnalisation ainsi que les objectifs des formations assurées dans le cadre de périodes de professionnalisation ;
- elle veille à la cohérence entre les différentes certifications de la conchyliculture inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- elle adopte des positions professionnelles communes sur des projets ministériels relatifs à l'évolution des diplômes et des titres ;
- elle crée les certificats de qualification professionnelle (CQP) et autres certifications professionnelles, elle en diffuse la liste, les délivre, les supprime, entreprend en tant que de besoin, toutes démarches pour leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles ou leur radiation ;
- elle met en œuvre le dispositif de validation des acquis de l'expérience pour favoriser le développement de carrière des salariés.

Article 2

Partenariats de la branche au niveau territorial et national

Les parties signataires rappellent leur attachement à poursuivre le rôle actif joué par la branche dans le cadre des instances consultatives nationales et régionales existant, notamment au sein du ministère de l'Éducation nationale. Elles soulignent également leur volonté de voir la branche s'investir dans le cadre des travaux et réflexions menées par les instances territoriales et régionales en matière de formation professionnelle, en étroite collaboration avec les Sections Régionales Conchylicoles.

Titre III

Les dispositions financières

Les signataires conviennent de fixer dans le présent accord les dispositions générales sur le financement de la formation professionnelle en conchyliculture.

À compter du 1^{er} janvier 2012 et conformément à la date d'expiration de l'agrément du FAF pêche et cultures marines prévu par l'article 43 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, les signataires désignent AGEFOS PME comme OPCA de la Branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle.

Au sein de cet organisme est créée une section professionnelle paritaire (SPP) réservée aux entreprises des pêches et des cultures marines.

La SPP devra dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, mettre en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE de la branche.

Un protocole portant sur la composition et le fonctionnement de cette SPP sera conclu entre d'une part les signataires du présent accord et d'autre part, AGEFOS PME afin de formaliser les relations entre la SPP et l'OPCA.

Article 1

Financement des actions de formation des employeurs de moins de 10 salariés

Les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation une participation au minimum égale à 0,55 % du montant de rémunérations versées pendant l'année en cours.

Ils doivent effectuer ce versement avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,55 % définie ci-dessus.

Sur les 0,55 % versés à l'OPCA désigné, le pourcentage de 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année est affecté à :

- la mutualisation du droit individuel à la formation prioritaire,
- aux actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
- aux actions de préparation et d'exercice de la formation tutorale,

Le solde de la participation minimale de 0,55 % est versé à l'OPCA de branche.

Article 2

Financement des actions de formations des employeurs de 10 à 19 salariés

Les employeurs occupant 10 à 19 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation une participation au minimum égale à 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la parti-

cipation minimale de 1,05 % définie ci-dessus, les employeurs doivent effectuer :

— un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA de branche au titre des actions de professionnalisation et au titre du droit individuel à formation.

Le reste de la participation minimale de 1,05 % doit être utilisée selon les modalités définies par l'article L. 6331-19 du code du travail.

Article 3

Financement des actions de formations des employeurs de 20 salariés et plus

Les employeurs occupant 20 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation une participation au minimum égale à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. Avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 1,60 % définie ci-dessus, les employeurs doivent effectuer :

— un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;

— un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA de branche au titre des actions de professionnalisation et au titre du droit individuel à formation.

Le reste de la participation minimale de 1,60 % doit être utilisée selon les modalités définies par l'article L. 6331-19 du code du travail.

Quel que soit le niveau de la participation effectivement due, un montant minimum annuel est fixé à :

m 25 € au titre du plan de formation

m 10 € au titre de la professionnalisation et du DIF

Article 4

Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. À défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises relevant du champ d'application déterminé à l'article 3.

— Considérant les incertitudes liées à la mise en œuvre progressive en 2010 des dispositions législatives, réglementaires, contractuelles et conventionnelles, et plus spécifiquement celles liées à la loi du 24 novembre 2009,

Les parties signataires décident que la répartition de la contribution des entreprises au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit.

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti de façon égale entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation, soit :

— 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation.

— 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Par exemple, pour l'année 2011, le taux de participation au financement du FPSPP fixé par arrêté ministériel à 10 % de l'obligation légale de la participation des entreprises au financement de la formation se répartit comme suit :

— à 10 % de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de moins de 10 salariés (article L. 6331-2 du code du travail) soit 0,055 % de la masse salariale dont 0,0275

% de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation, et 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

— à 10 % de 1,4 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 salariés et plus (article L. 6331-9 du code du travail) soit 0,14 % de la masse salariale dont 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Par exception au principe ci-dessus le taux est 10 % de 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 à moins de 20 salariés (article L. 6331-14 du code du travail) soit 0,105 % de la masse salariale dont 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation, et 0,525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Article 5

Dispositions relatives au financement du paritarisme

Conformément à l'article 10 de la convention collective nationale de la conchyliculture, les parties signataires conviennent de confier à AGEFOS PME le recouvrement de la cotisation au titre du financement du paritarisme. La première année, le taux de cotisation est fixé à un pour mille de la masse salariale pour les entreprises relevant de la convention de la conchyliculture.

Un avenant sera signé entre l'OPCA et les parties signataires pour définir annuellement les obligations des parties et les frais de collecte.

Titre IV

Contrat emploi formation

Le contrat emploi-formation agricole vise à permettre aux salariés saisonniers d'accéder à des formations pendant les périodes de faible activité. Le contrat emploi formation est un contrat à durée déterminée (C. trav., art. L. 1242-3). Il doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion et peut être renouvelé une fois. En outre, les dispositions des articles L. 1242-8, L. 1243-8 et L. 1243-10, L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail (relatives, notamment, aux durées maximales des CDD, à l'indemnité de fin de contrat ainsi qu'au délai de carence compris entre 2 embauches en CDD sur un même poste) ne lui sont pas applicables.

La durée du contrat emploi formation est au minimum de 4 mois et au maximum de 18 mois renouvellements inclus. La durée de la formation est au maximum de 25 % de la durée du contrat.

Les coûts relatifs aux périodes de formation sont pris en charge au titre du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée (CIF-CDD). Les coûts de formation ne seront pas pris en charge par l'OPCA de branche mais par l'OPACIF dont relève l'entreprise conchylicole.

Titre V

Dispositions diverses

Date d'effet de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Durée et portée juridique de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord que par accord de groupe, d'entreprise ou d'Établissement que dans un sens plus favorable aux salariés.

Dépôt, publicité et extension

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.

Il est déposé par la partie la plus diligente auprès de :

— en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 84-86, boulevard de Sébastopol, 75139 Paris Cedex 03 ;

— en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Ile-de-France, 231, rue de la Convention, 75015 Paris,

— en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, à la

Accord du 3 février 2016

[Étendu par arr. 22 juill. 2016, JO 2 août, applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FGTA-FO ;

CFTC AGRI ;

CGT ;

SNCEA CFE-CGC.

Préambule

Vu les enjeux de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à emploi et à la démocratie qui modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue,

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,

Vu l'avenant n° 1 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la branche conchylicole du 14 janvier 2011 désignant l'AGEFOS PME comme OPCA de la branche,

Vu les propositions d'actions issues du contrat d'études prospectives (CEP) achevé en 2013,

La profession reconnaît l'absolue nécessité de former ses salariés. La formation professionnelle permet :

- aux salariés de maintenir leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification, de développer leurs compétences, leurs aptitudes professionnelles, notamment par le biais du compte personnel de formation ;
- aux entreprises de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés grâce à une politique de gestion des ressources humaines dynamique et valorisante, et de s'assurer du transfert des compétences.

De même, afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 26 ans et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, les partenaires sociaux ont décidé d'encourager un développement harmonieux du contrat de professionnalisation.

Titre I

La formation tout au long de la vie professionnelle

Article 1

Le compte personnel de formation (CPF)

Article 1.1

Conditions d'ouverture et de calcul des droits

En application des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un Compte Personnel de Formation (CPF) est instauré, depuis le 1^{er} janvier 2015, au bénéfice de chaque personne âgée d'au moins 16 ans qu'elle soit salariée (quel que soit son contrat de travail) ou demandeur d'emploi.

Par dérogation, le compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage, s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 h par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 h, puis de 12 h par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures, qu'il s'agisse de personnel navigant ou de personnel sédentaire.

Pour les salariés qui n'ont pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année (salariés à

temps partiel ou salariés en CDD), l'alimentation du compte est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de soutien familial, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit administré par la Caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr).

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année.

Article 1.2

Modalités de mise en œuvre du CPF

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures inscrites au compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

La mobilisation du compte personnel de formation en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation.

La mobilisation du compte personnel de formation sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu (à l'exception de certains cas précisés aux 2 premiers paragraphes de l'article 1.3, et aux 2 derniers paragraphes de l'article 2) et le calendrier de la formation. Le salarié doit solliciter l'employeur :

— 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois

— 120 jours avant le début de la formation pour une formation de plus de 6 mois

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

L'entretien professionnel constitue le moment opportun pour échanger sur les besoins en formation et faire part de ses demandes d'utilisation du compte personnel de formation.

Article 1.3

Formations éligibles au compte

Les formations éligibles au compte sont d'une part :

— les formations permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences » certifiées par un organisme habilité.

— l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

Ces formations sont mobilisables de droit, sur le temps de travail, auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation.

D'autre part, les formations éligibles au CPF sont :

— les certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (ou une partie de certification classée au RNCP constituant un bloc de compétences) ;

— les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;

— les certifications ou les habilitations inscrites à l'inventaire de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) sous réserve qu'elles figurent sur une liste établie par le COPANEF, les COPAREF ou la branche Conchylicole.

Par ailleurs la CPNE de la branche Conchylicole décide une liste de formations éligibles au CPF.

Les parties signataires confient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) Conchylicole le soin de remettre à jour cette liste branche. Pour ce faire, la CPNE Conchylicole peut s'appuyer sur les travaux du CEP, de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Pêche qui inclut les marins cultures marines, et sur les éléments fournis par la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME, notamment les bilans de la branche.

Article 1.4

Politique d'abondement

Afin de faciliter la mise en œuvre du CPF par les salariés de la branche et au regard des besoins de qualification des salariés de la branche, les parties signataires confient à la SPP Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF, en particulier, de décider :

- du budget à y consacrer et des fonds à mobiliser ;
- des formations prioritaires éligibles parmi les formations figurant à l'article 1.3 ;
- le cas échéant, de la durée de l'abondement.

Si la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, le salarié peut ainsi par ce biais bénéficier d'un financement d'heures complémentaires de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel du salarié chaque année ni dans le plafond des 150 heures.

Article 1.5

Modalités de prise en charge

Les frais occasionnés par la formation, suivie par le salarié au titre de ses heures inscrites sur son compte personnel de formation, sont pris en charge par l'AGEFOS PME ou, par l'entreprise, en application d'un accord d'entreprise portant gestion en interne du compte personnel de formation.

Dans le respect des règles en vigueur, les critères de prise en charge du CPF sont proposés par la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines et validés par le CA national de l'AGEFOS PME. Ils concerneront les coûts pédagogiques, les frais annexes et la rémunération lorsque que la formation se déroule sur le temps de travail.

Article 1.6

Période de transition

Conformément à l'article R. 6323-7 du Code du travail, le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015 et ce jusqu'au 1^{er} janvier 2021, sans pour autant que ces droits soient crédités sur le CPF du salarié.

Ainsi, afin de permettre leur utilisation, les employeurs informeront leurs salariés avant le 31 janvier 2015 du solde des droits acquis et non utilisés au titre du DIF et des modalités d'inscription de ces heures au CPF,

Le solde DIF n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond d'acquisition du CPF.

Toutefois, le solde de DIF peut être cumulé avec du CPF, dans la limite de 150 heures au titre d'une même demande.

Article 2

L'entretien professionnel

Conformément à la réglementation en vigueur, les partenaires sociaux rappellent que tout salarié doit bénéficier, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document sur la base éventuelle d'un modèle type fourni par l'OPCA de branche, dont une copie est remise au salarié.

Tous les six ans, au regard de l'ancienneté du salarié de l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document sur la base éventuelle d'un modèle type fourni par l'OPCA de branche, dont une copie est remise au salarié. Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle (pour le personnel navigant, il peut s'agir d'une augmentation de la catégorie et l'accès à une nouvelle fonction à bord).

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, si l'employeur ne peut justifier avoir organisé les entretiens et rempli au moins 2 des 3 critères mentionnés au paragraphe précédent, alors :

- le compte personnel de chaque salarié concerné est abondé de 100 heures (130 h pour un salarié à temps partiel) ;

— l'entreprise verse à l'OPCA de branche, une somme correspondant à ces heures multiplié par un taux forfaitaire fixé par décret. À ce jour, il est à 30 €.

Le salarié concerné peut alors imposer à son employeur l'utilisation, sur le temps de travail, de ces heures pour la formation éligible au CPF de son choix, avec maintien du salaire.

Article 3 **Le contrat de professionnalisation**

Article 3.1 **Le contrat de professionnalisation**

La professionnalisation pour un salarié conchylicole comporte

- des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques),
- l'acquisition de compétences par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs fonctions en relation avec les qualifications recherchées,
- des actions d'évaluation et d'accompagnement

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance, alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou plusieurs fonctions, en rapport avec la ou les qualifications recherchées.

Un contrat de professionnalisation peut être proposé lors de l'embauche :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit son niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.
- Aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI-CIE et CUI-CAE)

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat d'engagement maritime.

Article 3.2 **Les actions prises en charge**

La liste des formations ou certifications prises en charge par l'OPCA de branche, considérées comme prioritaires à la date de la signature du présent accord, est la suivante :

- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole ;
- certificats de qualifications professionnelles de la branche conchylicole (CQP) ;
- diplômes ou titres ou certificat ou permis ou capacités, dans le domaine maritime ;
- qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective.

Article 3.3 **La durée du contrat de professionnalisation**

La durée du contrat de professionnalisation CDD ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Conformément à l'article L. 6325-12 du Code du travail, cette durée peut être allongée au-delà de la limite légale de douze mois pour être portée jusqu'à vingt quatre mois :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- lorsque les règlements d'examens des formations diplômantes ou les référentiels des formations qualifiantes le justifient ;
- pour toute formation ou parcours de professionnalisation arrêté par la CPNE

Article 3.4 **La durée de la formation**

Les partenaires sociaux considèrent que la durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures

Conformément à l'article L. 6325-14 du Code du travail, la durée de la formation peut aller au-delà de 25 % sans dépasser 40 % dans les cas suivants :

- a) Lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de maîtrise des écrits professionnels et de la langue française pour s'engager dans un processus qualifiant ;
 - b) Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ou certificat ou d'un permis ou d'une capacité, dans le domaine maritime ;
 - c) La mise en œuvre des CQP peut conduire à une durée de formation allant au-delà de 25 % de la durée du contrat. Il appartiendra à la CPNE de définir pour chaque CQP la durée nécessaire de formation et d'ouvrir la possibilité de mise en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.
- Le plafond de 40 % de la durée de formation pourra être porté à 50 % dès lors que le contrat est conclu à durée indéterminée.

Article 3.5 **Les forfaits horaires**

La prise en charge financière par l'OPCA de branche, dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation, est limitée à 12 € par heure pour le temps de formation réalisé par l'organisme de formation ou le service interne de formation de l'entreprise.

Au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut, s'il s'avère nécessaire, être réalisé par un organisme externe. Ces heures s'ajoutent à celles prévues au point 3 de l'article 3 du présent accord pour le contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait de 15 €.

En cas d'insuffisance de ressources financières, la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME pourra ajuster les types de prise en charge.

La prise en charge financière des coûts d'évaluation, de formation et d'accompagnement du contrat de professionnalisation ne prendra effet qu'après accord préalable de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME et dans la limite des fonds disponibles.

Article 3.6 **La fonction tutorale**

La réussite du contrat de professionnalisation implique une évaluation, un accueil et un suivi du salarié.

Pour chaque salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise doit désigner un tuteur parmi les salariés permanents et volontaires, justifiant de 2 ans d'expérience minimum en lien avec la certification visée.

Un salarié ne peut exercer sa fonction de tuteur qu'à l'égard de 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation au maximum.

L'employeur ne peut exercer sa fonction de tuteur qu'à l'égard de 2 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation au maximum.

Le tuteur a notamment pour rôle :

- d'accueillir le salarié ;
- d'aider, informer et guider le salarié pendant la durée du contrat ;
- de veiller au respect du planning des formations ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles, lors des périodes d'emploi.
- de s'assurer que le salarié se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat ;
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit pouvoir bénéficier au préalable d'une préparation et si nécessaire d'une formation spécifique. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Les entreprises sont incitées à proposer, tout particulièrement aux salariés permanents en fin de carrière professionnelle, de mettre à profit leur expérience en exerçant la fonction de tuteur.

Les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat sont prises en charge par la *Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de (Termes exclus de l'extension par arr. 22 juill. 2016, JO 2 août) l'AGEFOS PME* pour un montant forfaitaire par tuteur, ou personne assurant la formation tutorale (*Termes exclus de l'extension par arr. 22 juill. 2016, JO 2 août*), de 230 € par mois, dans la limite maximale de 6 mois.

Ce plafond mensuel est majoré de 50 %, lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne un public prioritaire (jeunes de 12 à 25 ans n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou bénéficiaires de minima sociaux ou ayant bénéficié de minima sociaux ou ayant bénéficié d'un CUI).

Dans le cas où le tuteur doit recevoir une formation le préparant à sa fonction, une participation de 15 € par heure de formation au tutorat, pour une durée maximale de 40 heures, peut être versée par l'OPCA de branche à l'organisme chargé de cette formation.

Les actions de tutorat sont prises en charge au titre de la professionnalisation par la *Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de (Termes exclus de l'extension par arr. 22 juill. 2016, JO 2 août)* l'AGE-FOS PME dans la limite des moyens disponibles.

Article 3.7 **Rémunération du salarié**

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires de contrats de professionnalisation conclus conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat, tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Ce pourcentage ne pourra être inférieur à un pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation, comme suit :

Situation du salarié	Pourcentage du salaire minimum conventionnel
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification inférieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	60 % pendant les 6 premiers mois 70 % au-delà de 6 mois de travail
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification égale ou supérieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	70 % pendant les 6 premiers mois 75 % au-delà de 6 mois de travail
De plus de 21 ans à moins de 26 ans avec une qualification inférieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	75 % pendant les 6 premiers mois 80 % au-delà de 6 mois de travail
De plus de 21 ans à moins de 26 ans avec une qualification égale ou supérieure au Bac Professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	80 % pendant les 6 premiers mois 85 % au-delà de 6 mois de travail

Enfin, la rémunération calculée par l'application de ces pourcentages sur le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à celle qui aurait été obtenue par l'application de ces mêmes pourcentages sur le SMIC en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Article 4 **La période de professionnalisation**

Les parties signataires entendent promouvoir comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés la période de professionnalisation.

Ce dispositif est ouvert aux salariés en contrat à durée indéterminée, aux salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

Ce dispositif est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole ;

-
- certificats de qualifications professionnelles de la branche conchylicole (CQP) ;
 - diplômes ou titres ou certificats ou permis ou capacités, dans le domaine maritime ;
 - qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective ;
 - actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences conformément aux dispositions réglementaires ;
 - formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

La période de professionnalisation se déroule en principe durant le temps de travail, donnant lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, elle peut se dérouler en dehors du temps de travail à l'initiative :

- du salarié, dans le cadre du CPF ;
- de l'employeur, dans le cadre du plan de formation, après accord écrit du salarié et dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil.

En cas de formation réalisée en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises. Ils portent également sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Les parties signataires du présent accord décident que les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire de 15 €, dans la limite des contributions mutualisées destinées à la professionnalisation encore disponibles.

En cas d'insuffisance de ressources financières, la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME pourra ajuster les types de prise en charge.

Titre II

Rôle et mission des instances paritaires

Article 1

Le rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Les parties signataires décident de créer en vertu de la loi du 4 mai 2004, une commission paritaire nationale de l'emploi en matière de formation professionnelle (CPNE).

La CPNE définit des orientations, émet des propositions concertées, des avis paritaires dans le domaine de la relation emploi-formation-qualification.

Elle veille à la mise en œuvre de ces orientations, en particulier par l'OPCA de branche et, à cet égard, elle est légitimes pour émettre des propositions aux organismes paritaires de la branche professionnelle et des recommandations aux pouvoirs publics ainsi qu'à toute autre instance intervenant dans le champ de l'emploi, de la formation et des qualifications.

Toutefois, la CPNE ne constitue pas une instance de négociation en matière d'emploi et de qualification. Elle est distincte de la commission nationale de négociation prévue à l'article 9 de la convention collective qui se réunit pour débattre et conclure des accords sur ces sujets.

Les parties signataires décident de définir le rôle de la CPNE en matière de formation professionnelle qui est en particulier chargée des missions suivantes :

1. Pilotage, d'accompagnement et de suivi de la mise en œuvre de l'accord relatif à la formation professionnelle ;

2. Concertation et contractualisation :

- elle examine les modalités et fait toute proposition nécessaire à la mise en œuvre des orientations relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires et supérieures, à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise et à l'information en vue d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes ;
- elle participe à la préparation, au suivi, à l'évaluation des conventions établies dans le cadre de la politique contractuelle de l'État, en particulier les contrats d'études prospectives et les engagements de développement de la formation ;
- elle détermine les qualifications pouvant être préparées par voie de contrat de professionnalisation ainsi que les objectifs des formations assurées dans le cadre de périodes de professionnalisation ;

-
- elle veille à la cohérence entre les différentes certifications de la conchyliculture inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - elle adopte des positions professionnelles communes sur des projets ministériels relatifs à l'évolution des diplômes et des titres ;
 - elle crée les certificats de qualification professionnelle (CQP) et autres certifications professionnelles, elle en diffuse la liste, les délivre, les supprime, entreprend en tant que de besoin, toutes démarches pour leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles ou leur radiation ;
 - elle met en œuvre le dispositif de validation des acquis de l'expérience pour favoriser le développement de carrière des salariés.

3. Élaboration et mise à jour de la liste de branche des formations éligibles au CPF.

Article 2

Partenariats de la branche au niveau territorial et national

Les parties signataires rappellent leur attachement à poursuivre le rôle actif joué par la branche dans le cadre des instances consultatives nationales et régionales existant, notamment au sein du ministère de l'Éducation nationale. Elles soulignent également leur volonté de voir la branche s'investir dans le cadre des travaux et réflexions menées par les instances territoriales et régionales en matière de formation professionnelle, en étroite collaboration avec les Comités Régionaux Conchylicoles.

Des liens avec les nouvelles instances de gouvernance régionales mises en place par la loi du 5 mars 2014 (CRE-FOP, Comités régionaux de l'emploi, la formation et de l'orientation professionnelle et COPAREF, Comités paritaires interprofessionnels de l'emploi et de la formation professionnelle) peuvent également être envisagés.

Titre III

Les dispositions financières

Les signataires conviennent de fixer dans le présent accord les dispositions générales sur le financement de la formation professionnelle en conchyliculture.

Les signataires désignent AGEFOS PME comme OPCA de la Branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle.

Au sein de cet organisme est créée une Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines réservée aux entreprises du secteur.

La SPP Pêche et Cultures Marines devra dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, mettre en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE de la branche.

Un protocole portant sur la composition et le fonctionnement de cette SPP sera conclu entre d'une part les signataires du présent accord et d'autre part, l'AGEFOS PME afin de formaliser les relations entre la SPP et le Conseil d'administration de l'OPCA.

Article 1

Participation des employeurs au titre de la contribution légale obligatoire

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle conduites dans le cadre des dispositions du présent accord, un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours de :

— 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés et, à partir de la collecte 2017 (masse salariale 2016) pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Voici ci-dessous la répartition des 0.55 % :

- 0.40 % Plan de formation
- 0.15 % Professionnalisation

— 1 % pour les entreprises de 10 salariés et plus et, à partir de la collecte 2017 (masse salariale 2016) pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Voici ci-dessous la répartition des 1 % selon la taille de l'entreprise :

- 10 à 49 salariés et, à partir de la collecte 2017 (masse salariale 2016) 11 à 49 salariés :
 - 0.20 % CPF
 - 0.15 % FPSPP
 - 0.15 % GIF

-
- 0.20 % Plan de formation
 - 0.30 % Professionnalisation
 - 50 à 299 salariés :
 - 0.20 % CPF
 - 0.20 % FPSPP
 - 0.20 % CIF

- 0.10 % Plan de formation
- 0.30 % Professionnalisation

300 salariés et plus :

- 0.20 % CPF
- 0.20 % FPSPP
- 0.20 % CIF
- 0.40 % Professionnalisation

Elles s'acquittent de cette participation auprès de l'OPCA désigné par la branche.

Article 2

Instauration de montants minimums pour la participation des employeurs au financement de la formation

Soucieux de pérenniser les efforts de la branche en matière de formation continue des salariés, les partenaires sociaux décident, quel que soit le niveau de la participation effectivement due, d'instaurer un montant minimum pour la participation des employeurs au financement de la formation dans le cadre du versement effectué à l'OPCA dont relève la branche.

Ce montant minimum déterminé annuellement sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME est à ce jour arrêté à :

- 25 € au titre du plan de formation ;
- 10 € au titre de la professionnalisation.

Article 3

Instauration d'une contribution conventionnelle supplémentaire

Au regard des besoins en formation des salariés des entreprises de la branche et afin d'accompagner l'investissement des entreprises, les parties signataires décident de mettre en place une contribution conventionnelle fixée comme suit :

- à 0,60 % pour les entreprises de 10 salariés et plus et, à partir de la collecte 2017 (masse salariale 2016) pour les entreprises de 11 salariés et plus

Cette contribution conventionnelle prend effet à partir du 1^{er} janvier 2015 (collecte au 29 février 2016).

À l'issue d'une période de 2 ans, les Partenaires Sociaux dresseront un bilan pour mesurer l'effet levier généré par la conventionnelle et, le cas échéant, décider de sa suppression éventuelle.

Les fonds ainsi collectés sont gérés dans une section comptable distincte et ne sont plus sectorisés par taille d'entreprise.

Ils serviront à accompagner les dispositifs légaux et à financer la rémunération des stagiaires, selon les modalités proposées par la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME.

Article 4

Dispositions relatives au financement du paritarisme national

La contribution à verser au Fonds paritaire national est de 0,016 %.

Article 5

Dispositions relatives au financement du paritarisme de la branche conchylicole

Conformément à l'article 10 de la convention collective nationale de la conchyliculture, les parties signataires conviennent de confier à l'AGEFOS PME le recouvrement de la cotisation au titre du financement du paritarisme. Le taux de cotisation de cette contribution conventionnelle est fixé à un pour mille de la masse salariale pour les entreprises relevant de la convention de la conchyliculture.

Une convention sera signée entre l'OPCA et les parties signataires pour définir annuellement les obligations des parties et les frais de collecte jusqu'au 31 décembre 2016 (collecte au 28 février 2017).

Titre IV

Contrat emploi formation

Le contrat emploi-formation agricole vise à permettre aux salariés saisonniers d'accéder à des formations pendant les périodes de faible activité. Le contrat emploi formation est un contrat à durée déterminée (C. trav., art. L. 1242-3°). Il doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion et peut être renouvelé une fois. En outre, les dispositions des articles L. 1242-8, L. 1243-8 et L. 1243-10, L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail (relatives, notamment, aux durées maximales des CDD, à l'indemnité de fin de contrat ainsi qu'au délai de carence compris entre 2 embauches en CDD sur un même poste) ne lui sont pas applicables.

La durée du contrat emploi formation est au minimum de 4 mois et au maximum de 18 mois renouvellements inclus. La durée de la formation est au maximum de 25 % de la durée du contrat.

Les coûts relatifs aux périodes de formation sont pris en charge au titre du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée (CIF-CDD). Les coûts de formation ne seront pas pris en charge par l'OPCA de branche mais par l'OPACIF dont relève l'entreprise conchylicole.

Titre V

La validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires considèrent que le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue l'une des priorités de la branche en matière de formation continue et de sécurisation des parcours professionnels.

Les parties signataires souhaitent renforcer la communication de ce dispositif auprès des salariés et des employeurs, ainsi qu'améliorer les conditions d'accompagnement des candidats à la VAE. Ils conviennent donc de définir avec l'OPCA de branche, sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) Pêche et Cultures Marines de l'AGEFOS PME un plan d'action répondant à ce double objectif. En effet, compte tenu des spécificités du secteur, un plan d'action pourra notamment inclure :

- un plan de financement en matière d'accompagnement et de préparation à la VAE, par le biais de la mobilisation du Plan, période de professionnalisation ou du compte personnel de formation (CPF) ;
- des actions de sensibilisation à destination des entreprises de la branche ;
- des actions de promotion de la VAE à destination des salariés de la branche.

Titre VI

Le passeport orientation formation et compétences du salarié

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Le personnel Enim dispose du relevé de navigation.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux préconisent à chaque salarié de recourir, à son initiative, au passeport orientation formation et compétences mis en ligne sur le site internet dédié au CPF.

Ce passeport reste la propriété du salarié dont il garde la responsabilité d'utilisation. Il recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois.

Titre VII

Certificats de qualification professionnelle

Vu l'accord relatif à la mise en place de certificats de qualification du 18 juillet 2006, et conformément à la validation de l'ensemble des «outils» de certification par la CPNE de la branche réunie le 10 juin 2015, les partenaires sociaux indiquent que les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle de responsable d'exploitation conchylicole et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques, et compé-

tences liées à ce CQP ne pourront se voir attribué, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique inférieur à l'échelon 6.

Quant au CQP d'ouvrier conchylicole mentionné dans l'accord du 18 juillet 2006, il a finalement évolué suite aux échanges au sein de la CPNE, pour devenir un CQP de chef d'équipe conchylicole. Pour ce dernier, le coefficient hiérarchique ne pourra être inférieur à l'échelon 4.

Titre VIII

Dispositions diverses

Date d'effet de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Durée et portée juridique de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord que par accord de groupe, d'entreprise ou d'Établissement que dans un sens plus favorable aux salariés.

Dépôt, publicité et extension

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.

Il est déposé par la partie la plus diligente auprès de :

- en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 84-86, boulevard de Sébastopol, 75139 Paris Cedex 03 ;
- en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Île-de-France, 231, rue de la Convention, 75015 Paris,
- en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, au MEDDE, Direction des Affaires Maritimes - Sous Direction des Gens de Mer et de l'Enseignement Maritime - Tour Sequoia - 92055 La Défense Cedex.

Certificat de qualification professionnelle

Accord du 18 juillet 2006

[Étendu par arr. 1^{er} oct. 2008, JO 14 oct.]

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent par le présent accord permettre à la branche la mise œuvre une véritable politique de formation professionnelle qui offre aux salariés de véritables évolutions de carrière.

Titre I

Mise en place de certificats de qualification professionnelle

Article 1

Création de certificats de qualification professionnelle

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de validation des parcours de formation au moyen de «certificats de qualification professionnelle» (CQP), décident de créer dans un premier temps les deux CQP suivants :

- Le CQP «ouvrier conchylicole qualifié»
- Le CQP «responsable d'exploitation conchylicole»

Article 2

Objet

Les CQP ont pour objet :

- de valider et de reconnaître le professionnalisme des salariés dans leur métier ;
- de renforcer et de développer leurs compétences, grâce à des formations appropriées, pour favoriser leur adaptation aux évolutions techniques et organisationnelles ;

-
- de favoriser l'intégration des jeunes nouvellement recrutés;
 - de renforcer l'employabilité du personnel, c'est-à-dire favoriser son maintien dans l'emploi et sa capacité à évoluer professionnellement dans l'entreprise et dans la branche ;
 - de permettre à des salariés particulièrement qualifiés de reprendre des exploitations conchylicoles.

Article 3

Définition

Un CQP se définit comme suit :

- une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification par l'ensemble de la profession conchylicole ;
- une définition du métier et des compétences associées ;
- une évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, par rapport à un référentiel commun ;
- un moyen additionnel permettant, grâce à la formation, l'accès à une qualification professionnelle aux salariés dépourvus de qualification et sa reconnaissance.

Définition du métier ouvrier conchylicole qualifié

Le CQP ouvrier conchylicole qualifié permettra de valider les parcours de formation des ouvriers affectés aux fonctions liées aux activités de production des coquillages marins (reproduction, alimentation, soins, sélection..).

Ces ouvriers assurent l'approvisionnement en jeunes sujets par captage (ou pêche) ou en éclosérie-nurserie. Ils sélectionnent les sujets et les installent dans les sites adaptés à leur développement (pleine mer, bassins, parcs...). Ils surveillent les conditions d'élevage (renouvellement de l'eau, maladies, température, oxygénation, nourriture). Ils entretiennent les installations (locaux, matériels, parcs et bassins...). Ils transmettent ou enregistrent les données techniques se rapportant au suivi de l'élevage.

Définition du métier de responsable d'exploitation conchylicole

Le CQP de responsable d'exploitation conchylicole permettra de valider les parcours de formation des salariés affectés aux fonctions de responsable d'exploitation de conchyliculture (ostréiculteur, mytiliculteur...).

Ils dirigent les différents travaux relatifs à la production conchylicole ou mytilicole et notamment le télécaptage ou captage du naissain, la mise en poche, ou sur bouchot, le détroquage et dédoubleage des poches, le tri, le calibrage et la préparation du produit pour la purification et l'expédition.

Ce CQP est ouvert aux candidats qui répondent à l'un des deux critères suivants :

- . Posséder une formation initiale relevant de la branche professionnelle équivalent au minimum à un bac et justifier de 3 ans d'expérience en qualité d'ouvrier conchylicole.
- . Justifier de 5 ans d'expérience dans le métier dont 3 à des fonctions d'encadrement telles que définies par la convention collective sans posséder le niveau minimum de formation initiale.

Article 4

Les référentiels du métier

Les signataires avalisent les 4 référentiels du métier de l'ouvrier conchylicole qualifié et de responsable d'exploitation conchylicole (ces référentiels sont disponibles auprès de la branche).

Ces référentiels définissent les conditions dans lesquelles se dérouleront les parcours de formation nécessaires pour l'obtention du CQP :

- . référentiel du métier
- . référentiel des compétences
- . référentiel des modules de formation
- . référentiel d'évaluation

Adaptation des référentiels aux réalités de l'entreprise et du bassin conchylicole :

Les référentiels des CQP doivent être en harmonie avec les réalités de l'entreprise qui mettent en œuvre le projet de CQP.

Ce cadre de référence, suivant les nécessités et les pratiques de chaque entreprise, sera donc susceptible d'être précisé ou complété sous la responsabilité de celle-ci, après consultation de la CPNE.

Il s'agit d'adapter le référentiel métier de la profession aux situations et conditions d'exercice de l'emploi dans l'entreprise. Pour ce faire, il conviendra d'apporter des précisions aux 5 rubriques décrivant le métier (mission générale, situation hiérarchique, relations fonctionnelles, activités communes et variabilité de la situation professionnelle).

De même, pour référencer des compétences, il s'agira d'adapter les savoirs et les savoir-faire professionnels pour permettre à la fois une appropriation des pratiques professionnelles en conformité avec les attentes de l'entreprise et du mode de production ainsi qu'une évaluation objective des acquisitions des salariés candidats aux CQP.

Le référentiel des modules de formation devra être adapté en fonction des précisions ou compléments apportés aux référentiels métiers et compétences. Un tronc commun de module de formation restera néanmoins obligatoire pour chaque CQP.

Article 5

Modalités d'évaluation

L'évaluation des savoirs et des savoir-faire professionnels s'effectue par contrôle continu et par des épreuves finales.

Contrôle continu : le livret de suivi.

L'évaluation en continu s'appuie sur un livret de suivi propre à chaque candidat. Ce dernier a pour but de :

- suivre dans le temps la progression du candidat, tant au plan théorique que pratique ;
- faciliter les échanges entre le candidat, la hiérarchie, les tuteurs et les formateurs ;
- permettre la délivrance du CQP ou de ses «unités de valeur» capitalisables.

Ce livret est élaboré suivant un modèle-type approuvé par la CNPE. Il contient les éléments suivants : identification du candidat, le cas échéant planning et programme des formations théoriques et pratiques, planning des évaluations, fiches d'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels, indicateurs et standards permettant d'apprécier les résultats du candidat.

Ce livret de suivi est rempli conjointement par le tuteur désigné par l'entreprise. Le résultat devra être communiqué au salarié candidat au CQP.

L'importance accordée à ces opérations à cette évaluation continue et sa contribution à l'appréciation globale du parcours de qualification varient selon un principe de pondération pour chacun des domaines de compétences évalués.

Les évaluations finales :

Les épreuves finales d'évaluation sont proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.

L'entreprise s'assure de la bonne organisation des épreuves avec les différentes personnes ayant participé à la démarche CQP (responsables hiérarchiques, tuteurs, formateurs externes préposé d'un organisme de formation agréé par la DRTEFP). Ces épreuves s'appuient nécessairement sur les référentiels métiers et de compétences. Tous les savoirs et savoir-faire professionnels doivent être évalués.

Il convient d'organiser une épreuve écrite ou orale propre à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve pratique sur le poste de travail permettra l'évaluation de la maîtrise des savoir-faire professionnels.

Chaque épreuve doit prévoir :

- les conditions de déroulement des épreuves (écrites ou orales pour l'évaluation des savoirs, pratique pour l'évaluation des savoir-faire professionnels) ;
- un énoncé très précis des questions à poser au candidat sous la forme d'une «situation/problème» ;
- les réponses ou comportements attendus ;
- les critères d'appréciation utilisés (nombre d'erreurs admises, nombre de réponses attendues).

Pour ces épreuves finales, le principe d'une pondération est également retenu (cf. référentiel des modules de formation).

Article 6

Modalités de délivrance du CQP

Les CQP ouvrier conchylicole qualifié et responsable d'exploitation conchylicole sont des diplômes de la branche. Ces certificats sont délivrés par la CPNE.

Article 7

Positionnement des CQP

Position du CQP d'ouvrier conchylicole qualifié

Les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle d'ouvrier conchylicole qualifié et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques, et compétences liées à ce CQP ne pourront se voir attribué, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique inférieur à l'échelon 2.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

Position du CQP responsable d'exploitation conchylicole

Les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle de responsable d'exploitation conchylicole

et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques, et compétences liées à ce CQP ne pourront se voir attribué, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique inférieur à l'échelon 6.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

Titre II

Dispositions diverses

Date d'effet de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt, publicité et extension

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.

— en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 84-86, boulevard de Sébastopol, 75139 PARIS Cedex 03 ;

— en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Ile-de-France, 231, rue de la Convention, 75015 Paris,

— en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, à la Direction des Affaires Maritimes et des Gens de Mer du Ministère de l'Équipement, des Transports et du Logement - 3 place Fontenoy 75 700 Paris 07 SP,

Compte personnel de prévention de la pénibilité

Accord du 26 janvier 2017

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union maritime CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

Fédération maritime CGT ;

CFE-CGC SNCEA.

Préambule

En application de la Loi n° 2015-994 du 17 Août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ainsi qu'à ses décrets et arrêtés d'application, les partenaires sociaux de la branche conchylicole ont souhaité disposer d'un outil d'aide destiné aux entreprises conchylicoles pour la mise en œuvre du compte de pénibilité.

C'est l'objet du présent document, rédigé sous la forme d'un référentiel et qui a été examiné et validé par l'ensemble des partenaires sociaux signataires du présent accord, ainsi que par les membres d'un groupe de travail constitué sur ce thème, composé d'un conchyliculteur par région de production sur le littoral français, la rédaction finale ayant été soumise pour avis auprès des Comités Régionaux de la Conchyliculture et du Comité National de la Conchyliculture qui n'ont formulé aucun commentaire ou demande de correction.

À l'aide de ce référentiel, chaque entreprise pourra ainsi déterminer, pour chaque facteur de pénibilité, l'exposition de ses salariés par type d'activités exercées par ces derniers et en fonction de la prise en compte d'actions de prévention existantes ou pas dans l'entreprise.

Pour une lecture facilitée du travail réalisé, un tableau de synthèse est présenté page 8 de cet accord.

Cet accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la

Conchyliculture.

Il a été convenu ce qui suit :

Le compte pénibilité référentiel de branche pour la conchyliculture

(Rappel : Les personnels relevant de l'ENIM sont exclus du dispositif)

Introduction

La réglementation - les textes de référence

- Loi n° 2014-40 du 20 Janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système des retraites

- Loi n° 2015-994 du 17 Août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (article 28)

Décrets d'application relatifs à la Loi du 17 Août 2015 :

- Décret n° 2015-1885 du 30 Décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité

- Décret n° 2015-1888 du 30 Décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité

Arrêtés :

- Arrêté du 29 Décembre 2015 relatif au plafond du montant de l'heure de formation financée

- Arrêté du 30 Décembre 2015 fixant les conditions d'agrément des agents chargés des missions de contrôle portant sur l'effectivité et l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ou de l'exhaustivité des données déclarées dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité

- Arrêté du 30 Décembre 2015 relatif à la demande d'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité du 1^o, du 2^o ou du 3^o du I de l'article L. 4162-4 du code du travail

- Arrêté du 30 Décembre 2015 relatif au contenu de l'attestation prévue à l'article R. 4162-15 du code du travail

- Arrêté du 30 Décembre 2015 relatif à la liste des éléments transmis par l'employeur à la caisse et à leurs modalités de transmission dans le cadre de l'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité pour le passage à temps partiel

- Arrêté du 30 Décembre 2015 abrogeant l'arrêté du 30 Janvier 2012 relatifs au modèle de fiche prévu à l'article L. 4121-3-1 du code du travail

- Arrêté du 30 Décembre 2015 relatif à la grille d'évaluation mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail

- Arrêté du 30 Décembre 2015 relatif à la liste des classes et catégories de danger mentionnée à l'article D. 4161-2 du code du travail

Décrets d'application relatifs à la loi du 20 Janvier 2014 :

- Décret n° 2014-1155 du 9 Octobre 2014 relatif à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations

- Décret n° 2014-1156 du 9 Octobre 2014 relatif à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité

- Décret n° 2014-1157 du 9 Octobre 2014 relatif au fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité

- Décret n° 2014-1158 du 9 Octobre 2014 relatif au document unique d'évaluation des risques et aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité

- Décret n° 2014-1159 du 9 Octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité

- Décret n° 2014-1160 du 9 Octobre 2014 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité

- Décret n° 2015-259 du 4 Mars 2015 relatif à la fiche de prévention des expositions des salariés temporaires

Autre texte réglementaire :

- Instruction DGT-DSS n° 1 du 13 Mars 2015 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité en 2015

I) Les facteurs de risques

A) Rythmes de travail

1 - travail de nuit

2 - travail répétitif

3 - travail en équipes successives alternantes

B) Contraintes physiques

1 - manutentions manuelles de charges

2 - vibrations mécaniques

3 - postures pénibles

C) Environnement physique agressif

1 - activités exercées en milieu hyperbare

2 - températures extrêmes

3 - bruit

4- agents chimiques dangereux

II) Évaluation de l'exposition aux risques

A) Mesures de protection individuelle et collective mises en œuvre

B) Seuils de détermination de la pénibilité

B-1 - Le travail de nuit

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Selon les conditions fixées aux art. L 3122-29 à L 3122-31 du Code du Travail	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an

B-2 - Le travail répétitif

Facteurs de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		

B-3 - Le travail en équipes successives alternantes

Facteurs de risques professionnels	seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum 1 heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an

B-4 - Manutention manuelles de charges

Facteurs de risques professionnels	seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Art. R 4541-2 du Code du Travail	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilos	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilos	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilos	
	Cumul de manutentions de charges	7.5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an

B-5 - Vibrations mécaniques

Facteurs de risques professionnels	seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Art. R 4441-1 du code du Travail	Vibrations transmises aux mains et aux bras	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 2.5 m/s ²	450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps	Valeur d'exposition rapportée à une période de référence de 8 heures de 0.5 m/s ²	

B-6 - Postures pénibles

Facteurs de risques professionnels	seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an

B-7 - Activités exercées en milieu hyperbare

Facteurs de risques professionnels	seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Art. R 4461-1 du Code du Travail	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an

B-8 - Températures extrêmes

Facteurs de risques professionnels	seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égal à 30 degrés Celsius		900 heures par an

B-9 - Le bruit

Facteurs de risques professionnels	seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Bruit (art. R 4431-1 du Code du Travail)	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels		120 fois par an

B-10 - Agents chimiques dangereux

Facteurs de risques professionnels	seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Agents chimiques dangereux mentionnés aux art. R 4412-3 et R 4412-60 du Code du Travail, y compris les poussières et les fumées	Exposition à un agent chimiques dangereux relevant d'une ou plusieurs classes ou catégories de danger définies à l'annexe I du règlement (CE) n° 1272/2008 et figurant dans un arrêté du ministre chargé du travail		Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimique dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en œuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé

III) Les emplois en conchyliculture

III-1) La classification des emplois selon l'article 59 de la convention collective nationale de la Conchyliculture.

1 - Personnel ouvrier

1-1) Ouvrier : Personnel chargé des travaux conchyliques sans difficulté particulière

1-2) Ouvrier qualifié : Personnel ayant une bonne connaissance professionnelle et une bonne polyvalence sur différents postes de l'exploitation

1-3) Ouvrier hautement qualifié : Personnel ayant les compétences de l'ouvrier qualifié et amené à encadrer des ouvriers d'exécution pour des durées limitées et pendant les seules périodes de pointe

1-4) Chef d'équipe : Personnel qui exerce régulièrement un commandement sous les directives générales soit de l'employeur, soit d'un cadre sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa tâche

2 - Personnel administratif

2-1) Employé : Personnel chargé des travaux administratifs

2-2) Employé qualifié : Personnel participant à la gestion de l'entreprise à partir de directives générales

3 - Cadres

Personnel en charge de la direction et de l'administration de l'entreprise.

Au-delà des emplois proposés, l'exposition aux risques professionnels s'apprécie en fonction des activités réalisées par le personnel conchylicole. Il convient donc de se référer au tableau ci-dessous pour déterminer si les salariés conchyliques, quelle que soit la catégorie d'emploi à laquelle ils appartiennent, sont exposés aux risques professionnels présents dans les entreprises conchyliques.

IV) Tableau indicatif d'exposition aux risques

Ce tableau croise les activités exercées par les salariés conchyliques aux facteurs de risques détaillés au II.

Un code couleur a été adopté :

V) Estimation de la pénibilité pour chaque activité

Pour la plupart des activités conchylicoles, pour lesquelles un risque de pénibilité est identifié, il est possible, par des actions ou interventions à mettre en œuvre à l'échelle de l'entreprise, de réduire, voire supprimer, la pénibilité du travail.

À partir des postes de travail énumérés dans le tableau ci-dessus, voici le descriptif des travaux permettant d'apprécier le degré de pénibilité correspondant, ou l'absence de pénibilité au regard des seuils réglementaires.

V-1- Le travail administratif

Aucun critère de pénibilité ne peut être retenu pour les tâches découlant de ces travaux. Les travaux administratifs sont réalisés dans des espaces clos, disposant de moyens de chauffage, d'aération, d'éclairage artificiel et/ou naturel. Ces travaux s'effectuent essentiellement en position assise.

V-2- Le travail dans le chantier, au tapis

L'activité conchylicole se caractérise par une très forte saisonnalité. De plus, elle est totalement dépendante des marées, ainsi que des saisons marquées par des travaux spécifiques liés au cycle de production des coquillages et

enfin par la saison de commercialisation. Ainsi, les tâches susceptibles d'être qualifiées de pénibles sont concentrées dans le temps correspondant à l'une des phases du cycle de production et/ou de commercialisation et ne s'étendent pas sur l'année.

Pour les tâches effectuées à l'établissement, le travail de nuit est exceptionnel, il peut intervenir dans quelques entreprises, qui produisent et/ou commercialisent des volumes de coquillages importants et disposent d'une main d'œuvre saisonnière ou occasionnelle importante, recrutée pour faire face au surcroît d'activité lié au pic de la saison. Le recours au travail de nuit ne dépasse, que dans peu de cas, le seuil défini. Il convient alors d'apprécier si le salarié a effectué une ou plusieurs heures de travail entre minuit et 5 heures du matin durant 120 nuits ou plus par an. 120 nuits correspondent à environ 4 mois.

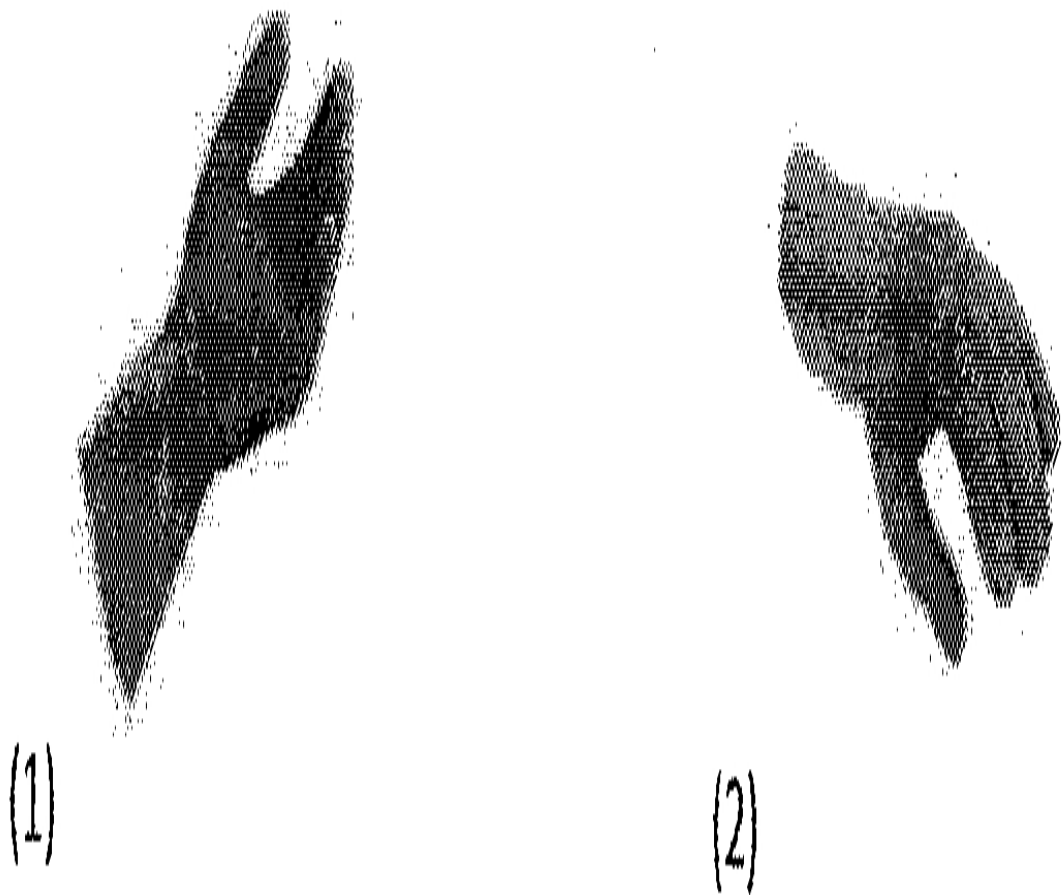
En ce qui concerne le travail répétitif, les travaux de détroquage, tri, calibrage, emballage, réalisés au chantier, ils peuvent dépasser l'intensité minimale définie par la réglementation, toutefois, la durée minimale pendant laquelle ces travaux se répètent au courant de l'année n'atteignent que rarement ce seuil. Pour le vérifier, il convient alors d'apprécier si le travail au tapis a représenté 900 heures ou plus par an pour le salarié. 900 heures par an correspondent à environ 128 jours de travail (à 7 heures de travail effectif par journée travaillée) soit environ 4 mois et 1 semaine.

De même que peu d'entreprises conchylicoles travaillent en équipes successives alternantes. Il convient alors d'apprécier si le travail en équipes successives alternantes implique au minimum 1 heure de travail entre 24 heures et 5 heures pendant 50 nuits ou plus par an. 50 nuits correspondent à environ 1 mois et 3 semaines.

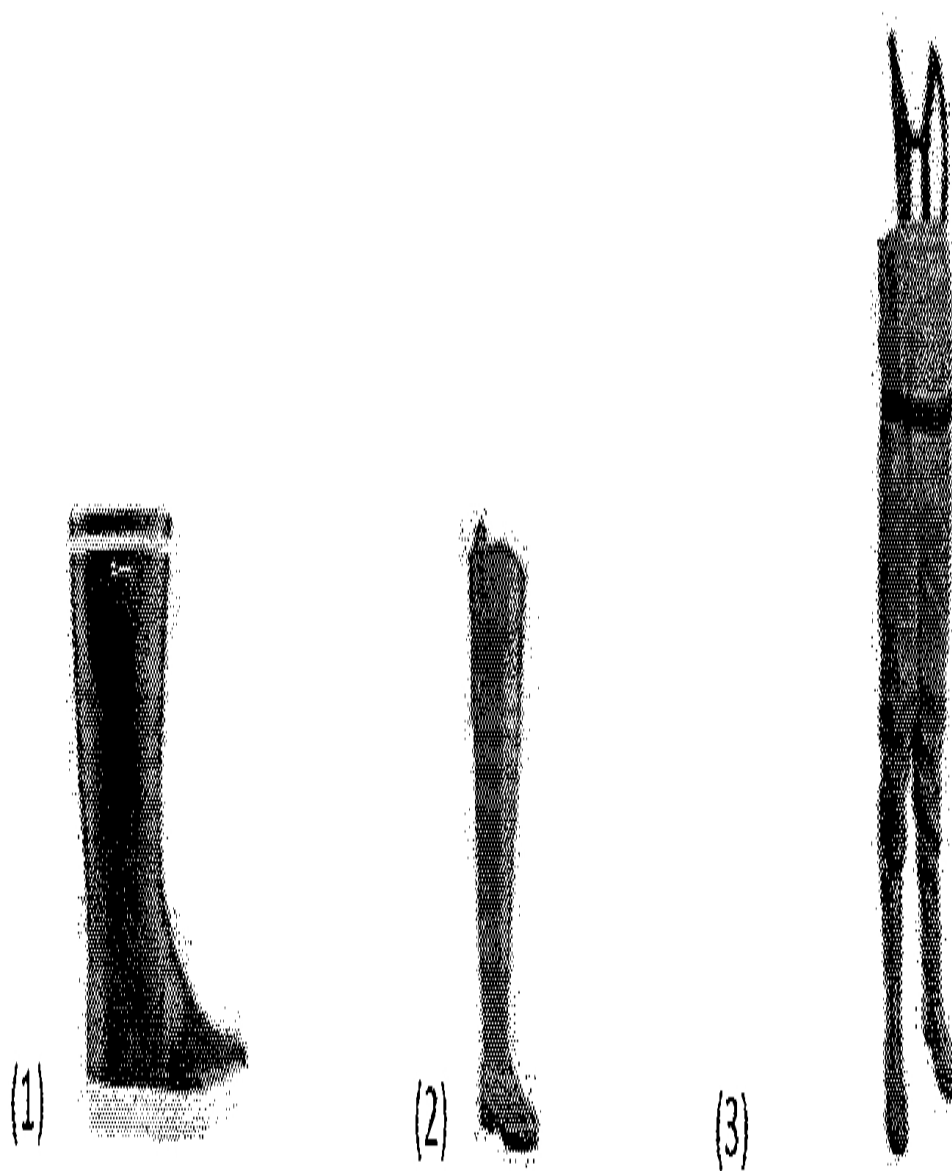
S'agissant de l'exposition au bruit, il est possible de s'y soustraire, en mettant à disposition du personnel des équipements de protection individuelle, ce qui est déjà le cas dans de nombreuses entreprises. Si votre entreprise n'a pas fourni au salarié d'équipement de protection adapté, il convient d'apprécier si le salarié a subi un niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels durant 600 heures ou plus par an. 600 heures par an correspondent à environ 85 jours (à 7 heures de travail effectif par journée travaillée) soit environ 2 mois et 3 semaines.

V-2-1- Les équipements de protection individuelle correspondant à ces postes de travail qui peuvent être mis à disposition du personnel par les entreprises sont

Pour la protection des mains : des gants résistants protégeant les mains des risques de coupures, mais également de l'humidité et du froid (modèles ci-dessous présentés : (1) gant latex naturel, intérieur renforcé textile, extérieur antidérapant, épaisseur 1.1 mm - (2) gant enduit harpon, enduction naturelle antidérapante, rugueuse sur support textile, étanche avec une bonne isolation) :



Pour la protection des pieds : Notamment des bottes à semelles épaisses, permettant d'isoler les pieds de l'humidité et du froid (modèles ci-dessous présentés : (1) botte avec semelle caoutchouc, résistance à l'abrasion et stabilité avec crantage antidérapant - (2) Cuissardes en caoutchouc naturel avec doublure intérieure jersey) - (3) Waiders en PVC :



Pour la protection contre le bruit : des casques individuels peuvent être utilisés (modèle ci-dessous présenté : casque antibruit, ultra léger, certifié CE)



V-3- L'alimentation manuelle des tapis et chaînes de tri

Dans bon nombre d'entreprises conchylicoles, l'alimentation des chaînes de tri s'effectue manuellement. Ce poste de travail est totalement lié aux travaux décrits précédemment. Ce sont généralement les personnels positionnés aux extrémités de la chaîne qui se chargent de ces travaux.

Les mêmes commentaires que ci-dessus peuvent être repris pour chacun des critères de pénibilité identifiés.

V-4- Conduite des engins de transports et manutentions

Les personnels affectés à la conduite des engins de transports et de manutentions peuvent être soumis à deux critères de pénibilité, les vibrations mécaniques et le bruit. L'utilisation des engins de transport et de manutentions est fréquente, mais pas constante pour leurs utilisateurs qui n'y ont recours que pour des opérations de chargement/déchargement des bassins de stockage, des véhicules de transports, de l'approvisionnement des chaînes de triage.

Les seuils réglementaires définis ne sont quasiment jamais atteints ou dépassés. Pour s'en assurer, il convient d'apprécier si le salarié :

- A subit des vibrations transmises aux mains et aux bras ou à l'ensemble du corps, 450 heures par an ou plus. 450 heures par an correspondent à environ 64 jours (à 7 heures de travail effectif par journée travaillée) soit environ 2 mois,

- A subit un niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels durant 600 heures ou plus par an. 600 heures par an correspondent à environ 85 jours (à 7 heures de travail effectif par journée travaillée) soit environ 2 mois et 3 semaines.

V-5- Mise en stockage et retrait des coquillages en bassin

Cette action, très ponctuelle et rapide, est réalisée, dans la plupart des cas en extérieur. Les personnels peuvent donc être soumis à des températures extrêmes, toutefois, s'agissant de travaux ponctuels et brefs, un équipement vestimentaire approprié suffit à y remédier. Si votre entreprise n'a pas fourni au salarié ce type d'équipement, il convient d'apprécier si le salarié a été exposé à une température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius 900 heures par an. 900 heures par an correspondent à environ 128 jours de travail (à 7 heures de travail effectif par journée travaillée) soit environ 4 mois et une semaine.

Quant à la manutention manuelle de charge, la modernisation des installations et l'évolution des pratiques ont quasiment supprimé ce facteur de pénibilité. En effet, les bassins de stockage sont équipés de systèmes (ponts-roulants, cages de stockage, palettisation) qui évitent les actions de manutention pénibles et répétées. Si votre entreprise n'en est pas équipée, il convient d'apprécier si votre salarié a été affecté à la mise en stockage et au retrait des coquillages en bassin 600 heures ou plus par an. 600 heures par an correspondent à environ 85 jours (à 7 heures de travail effectif par journée travaillée) soit environ 2 mois et 3 semaines.

V-6- Entretien et maintenance du matériel et des installations

Les travaux relatifs à ces actions sont ponctuels et périodiques (actions de démontage/remontage et nettoyage de certaines machines ou matériels, graissage, travaux de peinture (antifouling, anticorrosion), de réparation de petits matériels. Les personnels se prémunissent des risques résultant de l'utilisation d'agents chimiques potentiellement dangereux, par le port d'équipements de protection spécifiques et adaptés.

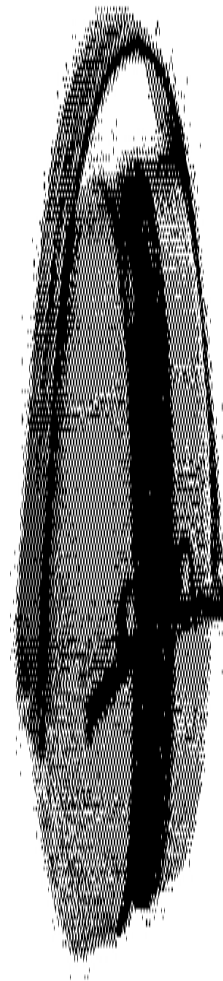
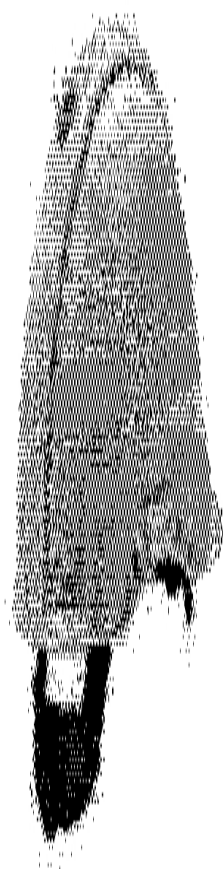
Les interventions réalisées dans ce cadre peuvent amener à travailler dans des postures pénibles. Toutefois, s'agissant de travaux très ponctuels, les seuils réglementaires ne sont pas atteints.

V-7- Travail embarqué

Selon les conditions d'exploitation de l'entreprise, le temps passé sur le pont des bateaux conchylicoles peut varier entre 2 h et 8 à 9 heures par sortie. Dans ce cadre, les personnels sont exposés au bruit provenant du moteur du bateau, ainsi que, dans certains cas, des moteurs des équipements embarqués.

Pour se prémunir de ces nuisances :

- le personnel peut disposer d'équipements de protection individuels (casques anti-bruit, ou bouchons d'oreille si port d'un casque de protection anti-choc) :



- De même que pour ce qui concerne l'exposition aux températures extrêmes, les personnels embarqués sont équipés de tenues et vêtements adaptés à ces conditions.

Si votre entreprise n'a pas fourni au salarié ce type d'équipement, il convient d'apprécier si le salarié :

- A subi un niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de 8 heures d'au moins 81 décibels durant 600 heures ou plus par an. 600 heures par an correspondent à environ 85 jours (à 7 heures de travail effectif par journée travaillée) soit environ 2 mois et 3 semaines

- A été exposé à une température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius 900 heures par an. 900 heures par an correspondent à environ 128 jours de travail (à 7 heures de travail effectif par journée travaillée) soit environ 4 mois et 1 semaine.

V-8- Travail sur les concessions

Le travail sur les concessions est totalement dépendant des marées. Il n'intervient donc que par cycles et périodes, répartis tout au long de l'année. La durée d'intervention sur les concessions dépend des coefficients et heures de marées, ainsi que du positionnement sur l'estran des concessions sur lesquelles le travail est à réaliser. En fonction

de ces critères, la durée de ce travail par jour s'échelonne entre 2 h et 4 h.

Les périodes et coefficients de marée sont différents chaque année. Il est donc difficile de mentionner avec précision les durées d'exposition aux facteurs de pénibilité relatifs à ces travaux.

Toutefois, compte tenu de ces contraintes liées aux marées, la notion de travail répétitif demeure inférieure au seuil réglementaire, tant en intensité, qu'en durée annuelle. Il en est de même pour les manutentions manuelles de charges et les postures pénibles.

Quant aux températures extrêmes auxquelles sont exposés les personnels intervenant sur les concessions, si les tenues vestimentaires et équipements spécialisés fournis par l'entreprise sont adaptés à ces circonstances, ce critère ne peut être retenu. Si votre entreprise n'a pas fourni au salarié ce type d'équipement, il convient d'apprécier si le salarié a été exposé à une température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius 900 heures par an. 900 heures par an correspondent à environ 128 jours de travail (à 7 heures de travail effectif par journée travaillée) soit environ 4 mois et 1 semaine.

En ce qui concerne le travail en milieu hyperbare, les entreprises n'y ont recours qu'exceptionnellement et n'y engagent que rarement du personnel salarié. Dans tous les cas, les seuils réglementaires ne sont pas atteints.

V-9- Chargement ou déchargement des bateaux, remorques de tracteurs, camionnettes de livraison

Les chargements et déchargements des bateaux ou des remorques de tracteurs sont des travaux dépendant des marées. Ils s'effectuent avant et/ou après la marée. Le personnel concerné est le même que celui qui effectue le travail sur les concessions. Les techniques utilisées ont évolué et désormais, en ostréiculture, les poches d'huîtres sont empilées dans des cages métalliques, et ce sont ces cages qui sont chargées ou déchargées à l'aide d'une grue. En mytiliculture également les opérations de chargement et déchargement concernent des containers ou des sacs et s'effectuent avec la grue.

Les volumes ainsi manipulés varient en fonction des besoins. Pour autant, il s'agit d'opérations de courte durée (de moins d'1 heure), mais régulièrement répétées. Aussi, pour certaines entreprises, ces travaux peuvent aller au-delà des seuils réglementaires du travail répétitif.

Il convient d'apprécier si votre salarié a été affecté au chargement ou déchargement manuel des bateaux, remorques de tracteurs, camionnettes de livraison 600 heures ou plus par an. 600 heures correspondent à environ 85 jours (à 7 heures de travail effectif par journée travaillée) soit environ 2 mois et 3 semaines.

V-10- Palettisation des colis

Avant de quitter l'entreprise pour la commercialisation, les coquillages sont emballés (en sacs ou en barquettes pour les moules, en colis pour les huîtres) et sont stockés sur palettes. Cette opération est essentiellement réalisée manuellement et entraîne le port répété de charges en poids unitaire de 2 à 15 kilos.

Ces opérations sont cependant ponctuelles bien que régulières dans la plupart des entreprises conchyliques qui, de fait, n'atteignent pas la durée minimale réglementaire. Toutefois, dans les entreprises qui commercialisent des volumes importants de coquillages divers tout au long de l'année, ces opérations sont renouvelées quotidiennement et de fait doivent faire l'objet d'une évaluation permettant d'apprécier le degré de pénibilité. Dans ces entreprises, il convient d'apprécier si votre salarié a été affecté à la palettisation des colis 600 heures ou plus par an. 600 heures par an correspondent à environ 85 jours (à 7 heures de travail effectif par journée travaillée) soit environ 2 mois et 3 semaines.

Quand cela est possible, le travail par rotation de deux équipes affectées en alternance à une autre tâche que la palettisation permet de supprimer la pénibilité de l'effort répétitif de ces opérations.

V-11- Livraison des coquillages

La livraison des coquillages pour approvisionner les points de vente engendre des ports de charges répétés du fait des opérations de chargement et déchargement des véhicules de transport, bien que dans de nombreux cas ces opérations peuvent être réalisées avec l'aide de transpalettes.

Ces opérations peuvent avoir des fréquences variables, en fonction des volumes de production et de commercialisation de l'entreprise, des circuits de distribution et de la saison de commercialisation des coquillages et du matériel dont dispose l'entreprise.

La notion de pénibilité liée à ce poste de travail peut concerner les manutentions manuelles de charges et en fonction de ce qui est indiqué au paragraphe précédent, les seuils et la durée minimale réglementaire peuvent être atteints ou dépassés et nécessitent d'évaluer précisément le degré de pénibilité correspondant. Il convient alors d'apprécier si votre salarié a été affecté à la mise en stockage et au retrait des coquillages en bassin 600 heures ou plus par an. 600 heures par an correspondent à environ 85 jours (à 7 h de travail effectif par journée travaillée) soit environ 2 mois et 3 semaines.

VI) Les salariés concernés par le compte pénibilité

Tous les salariés de droit privé, affiliés au régime général ou agricole sont concernés par ce dispositif.

Dès lors qu'ils sont titulaires d'un contrat de travail dont la durée est au moins égale à un mois, quel que soit le contrat de travail (CDI, CDD, intérim, contrat d'apprentissage...).

VII) Les salariés qui ne sont pas concernés par le compte pénibilité

Ne sont pas concernés par le compte pénibilité, les salariés détachés en France, les stagiaires, les agents publics, les salariés affiliés à un régime spécial de retraite (ex : l'ENIM), les salariés des particuliers employeurs.

Les contrats d'une durée inférieure à 1 mois ne sont pas concernés par le Compte Prévention Pénibilité (y compris pour les contrats successifs de moins d'1 mois, même si le total cumulé de ces contrats aboutit à une durée supérieure à 1 mois).

VIII) Entrée en application du compte pénibilité

Quatre facteurs de pénibilité sont entrés en application le 1^{er} janvier 2015. Il s'agit de :

m Le travail de nuit

m Le travail répétitif

m Le travail en équipes successives alternantes

m Les activités exercées en milieu hyperbare

Les six autres facteurs de pénibilité entreront en application à compter du 1^{er} juillet 2016. Il s'agit de :

m Les manutentions manuelles de charges

m Les vibrations mécaniques

m Les postures pénibles

m Les températures extrêmes

m Le bruit

m Les agents chimiques dangereux

IX) Les obligations de l'employeur

Pour la mise en œuvre du «compte pénibilité», l'employeur doit :

IX-1- Évaluer l'exposition des salariés de l'entreprise aux risques professionnels

- Cette évaluation est réalisée chaque année pour chaque poste de travail sur la base du référentiel

IX-2- Déclarer l'exposition des salariés

- L'employeur doit déclarer annuellement les salariés exposés aux risques professionnels dans la DADS

IX-3- Les cotisations sociales pénibilité

- À compter de 2017, toutes les entreprises (du régime général et de la MSA) seront redevables d'une cotisation de base de solidarité interprofessionnelle de 0,01 %

- Une cotisation additionnelle sera due uniquement au titre des salariés déclarés exposés à la pénibilité selon le tableau ci-dessous :

Salarié exposé à	Taux en 2015 et 2016	Taux à partir de 2017
1 seul facteur de pénibilité	0,1 %	0,2 %
Plusieurs facteurs de pénibilité	0,2 %	0,4 %

X) Les droits des salariés exposés à la pénibilité

Au titre de la pénibilité, chaque salarié acquiert des points selon son exposition à un ou plusieurs des 10 facteurs de risques, selon la règle qui suit :

- Chaque trimestre d'exposition à un même facteur de risque donne droit à 1 point

- Chaque trimestre d'exposition à plusieurs facteurs de risque donne droit à 2 points

- Pour les salariés nés avant le 1^{er} juillet 1956, les points sont doublés

- Le nombre total de points est plafonné à 100, non renouvelables

X-1- Les modalités d'utilisation des points

Les points acquis par chaque salarié peuvent être utilisés de trois façons différentes :

X-1-1- Pour la formation professionnelle

• 20 points sont réservés à la formation professionnelle (hormis pour les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1960)

(Pour les salariés nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 Décembre 1962, seuls 10 points sont réservés à la formation)

- 1 point = 25 h de formation (les points sont utilisables en fractionné)

X-1-2- Pour travailler à temps partiel avec maintien de la rémunération

- 10 points = 1 trimestre de travail à mi-temps sans perte de salaire
- Le temps partiel doit être compris entre 20 % et 80 % de la durée de travail applicable dans l'entreprise. Les points sont utilisables par groupe de 10.
- Rappel : Les 20 premiers points sont réservés à la formation professionnelle et ne sont donc pas utilisables pour le temps partiel)

Pour l'employeur cette mesure se traduit par le maintien de la rémunération du salarié, sans tenir compte du temps partiel obtenu au titre du Compte Prévention Pénibilité, dont il est remboursé chaque mois, à hauteur du complément avancé.

X-1-3- Pour une retraite «anticipée»

- L'âge légal du départ en retraite ne peut être anticipé de plus de 2 ans (avec 80 points maximum). Les points peuvent être utilisés à partir de 55 ans.
- 10 points = 1 trimestre de majoration de durée d'assurance comptabilisé pour déterminer le taux de liquidation de la pension (au maximum le taux plein) et permettant d'anticiper le départ à la retraite.
- Les points sont utilisables par groupe de 10.

XI) Dispositions diverses

XI-1- **Entrée en vigueur**

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

XI-2- **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

XI-3- **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

XI-4- **Dépôt de l'accord**

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires, il est déposé par la partie la plus diligente auprès de :

- En deux exemplaires, signés des parties, auprès des services centraux de la Direction Générale du Travail (Direction Générale du Travail, dépôts des accords collectifs, 39/45 quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15)

- En deux exemplaires, signés des parties, auprès des services centraux de la Direction des Affaires Maritimes (Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer, Direction des Affaires Maritimes, bureau du travail maritime, de la santé et de la sécurité au travail maritime, 92055 La Défense Cedex)

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation

Accord du 4 juillet 2017

[Étendu par arr. 3 déc. 2018, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union maritime CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

Fédération maritime CGT ;

SNCEA CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est établi en application de l'article L. 2232-9 du code du travail tel qu'issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont ainsi définies :

- représenter la branche, notamment dans l'appui, aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité (*dont le contenu est détaillé dans l'article 7 du présent accord*) (*Termes exclus de l'extension par arr. 3 déc. 2018, JO 11 déc.*) ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- négocier au niveau de la branche les accords, notamment dans les conditions visées au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la seconde partie du code du travail, qui définit l'objet et la périodicité des négociations obligatoires de branche et professionnelle, et établir son calendrier de négociations ;
- exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- se prononcer sur l'interprétation d'une stipulation de la convention collective nationale de la conchyliculture et de ses avenants ou d'un accord de branche.

Cette stipulation ne fait pas obstacle à la modification ultérieure des missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en cas de réécriture du code du travail sur le sujet.

Le présent accord met en œuvre le regroupement de la commission paritaire nationale de conciliation et de la commission de négociation.

Le présent accord annule et remplace les articles 8 et 9 de la convention collective nationale de la conchyliculture. L'ensemble des références à la commission paritaire nationale de conciliation et de la commission de négociation présentes dans la CCN de la conchyliculture sont remplacées par des références à la commission de négociation et d'interprétation.

Article 1er Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la conchyliculture.

Article 2 Secrétariat de la commission et adresse de la commission

Au jour de la conclusion du présent accord, le secrétariat de la commission est attribué au syndicat national des employeurs de la conchyliculture (SNEC) dont le siège administratif est situé 2, rue du parc au Duc, CS 17844, 29678. Morlaix Cedex. Cette adresse est également celle de la commission.

Article 3 Attributions de la commission

Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont définies conformément à la loi et rappelées dans le préambule de cet accord.

Article 4 Composition et fonctionnement de la commission de négociation et d'interprétation

La commission de négociation et d'interprétation est une commission paritaire composée :

- d'un collège «salariés» comprenant deux membres par organisation syndicale représentative sur le plan national et selon les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 modifiée par la loi n° 2010-1245 du 15 octobre 2010 portant rénovation de la démocratie sociale ;
- d'un collège «employeurs» comprenant un nombre égal de titulaires et de suppléants par organisation patronale, de façon à ce que le nombre de représentants titulaires et suppléants soit identique à celui du collège salariés.

La commission se réunit au moins trois fois par an. Le secrétariat adresse les convocations aux membres de la commission sur lesquelles figure l'ordre du jour établi lors de la précédente réunion, et les éventuelles questions d'interprétation soumises à la commission.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert gracieux sur une question précise.

Sur demande de l'une des parties, un représentant de l'administration, ayant compétence sur le sujet à traiter, peut être invité à la réunion de la commission.

Il est établi un procès-verbal de réunion, transmis aux membres de la commission par le secrétariat et qui sera approuvé la prochaine réunion.

Article 5

Saisine de la commission d'une question d'interprétation

Les avis délibérés à la majorité des voix par la commission de négociation et d'interprétation auront la même force exécutoire que la convention elle-même lorsqu'ils sont incorporés à la convention par voie d'avenant, sur décision de la commission.

Article 6

Transmission par les entreprises de leurs conventions et accords à la commission

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail et du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les entreprises relevant de la branche doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation leurs conventions et accords relatifs :

- à la durée du travail ;
- au travail à temps partiel et au travail intermittent ;
- aux congés ;
- au compte épargne-temps.

Cette stipulation ne fait pas obstacle à la transmission ultérieure, eu égard à la réécriture du code du travail prévue par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, d'accords portant sur d'autres thématiques.

Les accords doivent être transmis au secrétariat de la commission, dont l'adresse est désignée à l'article 2 du présent accord. La transmission d'une convention ou d'un accord d'entreprise est assurée par la partie la plus diligente, qui doit auparavant supprimer les noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Il lui incombe également d'informer les autres signataires de cette transmission.

Article 7

Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 9

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de l'extension.

Application de la convention collective aux entreprises de moins de 50 salariés

Avenant n° 32 du 15 janvier 2019

[Étendu par arr. 2 mars 2021, JO 9 mars, applicable à compter de sa signature pour les adhérents et à compter de son extension pour les non-adhérents]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union maritime CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;
Fédération maritime CGT ;
SNCEA CFE-CGC.
Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche professionnelle de la conchyliculture regroupe 4 643 exploitants qui emploient 18 000 salariés et qui comptent, à 97,4 %, moins de 50 salariés (source : contrat d'étude prospective du secteur de la conchyliculture - oct. 2013).

L'ensemble des dispositions de la présente convention collective répond aux dispositions combinées des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 sans qu'il soit utile de préciser des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 2 Date d'effet

Cet accord s'impose à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au syndicat nationale des employeurs de la conchyliculture et leurs salariés. Lors de son extension, cet accord s'appliquera aux entreprises de la branche conchylicole et leurs salariés.

