

Coopération maritime

BROCHURE JO 3326

IDCC 2494

Convention collective nationale du 7 décembre 2004

[Étendue par arr. 12 déc. 2007, JO 18 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2005]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale Syndicale des Coopératives Maritimes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAA - CFE - CGC ;

Fédération Nationale des Syndicats Maritimes CGT ;

CFTC.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I Dispositions générales

Chapitre I Objet et durée

Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

La présente convention collective, conclue conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du travail, règle pour l'ensemble du territoire national métropolitain ainsi que pour les Départements d'Outre Mer sous réserve des dispositions d'ordre public qui y sont appliquées, les rapports entre les salariés et les employeurs relevant des activités suivantes :

- Les coopératives maritimes régies par la Loi du 20 juillet 1983 et exerçant une activité d'avitaillement, d'armement, de gestion, de mareyage, de cultures marines, de conserverie, de mécanique, de plaisance, de sécurité maritime, et plus généralement aux coopératives exerçant une activité dans le domaine maritime.
- Les organisations de production de pêche et cultures marines.
- Les sociétés quelle que soit leur forme juridique dont le capital est détenu directement ou indirectement, majoritairement par une ou plusieurs coopératives maritimes, et exerçant une activité dans l'un des domaines susvisés. Les structures juridiques suivantes et leurs filiales dont l'activité est principalement liée à celle des coopératives maritimes et de leurs sociétaires.
- Les Associations Régionales de Développement Économique des Coopératives Maritimes (ARDECOM)
- La Coopération Maritime et ses filiales
- Le Centre de Gestion de la Pêche Artisanale (CGPA)
- L'Association pour l'Investissement et le Développement de la Pêche Artisanale (ASSIDEPA)
- CECOMER et ses filiales
- L'Union de Coopération Maritime «Le Littoral»
- Les organismes de gestion et de comptabilité affiliés à la Coopération Maritime.

Elle s'applique à l'ensemble des salariés non navigants, cadres et non cadres.

Article 2 **Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2005

Article 3 **Dénonciation**

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

La présente convention collective pourra être dénoncée à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois qui devra être donné aux autres signataires par lettre recommandée avec AR, ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

La dénonciation pourra porter sur l'ensemble de la convention ou sur certaines de ces dispositions seulement. Dans cette dernière hypothèse, la partie qui serait à l'origine de la dénonciation devra indiquer précisément les dispositions qu'elle entend dénoncer.

(Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu) Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 alinéa du Code du travail, la convention dénoncée continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui sera substituée, ou à défaut pendant une durée d'une année à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois.

Article 4 **Révision**

La présente convention pourra également faire l'objet de demandes de révision.

La partie à l'origine de la demande de révision devra aviser chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Le projet de modification devra être joint à la dénonciation.

Les négociations commenceront au plus tard dans les deux mois suivant la lettre de demande de modification.

En cas de demande de révision, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur jusqu'à l'accord des parties.

Si la procédure de révision aboutit, la convention collective révisée est applicable dans sa nouvelle rédaction à dater du jour de son dépôt, sous forme d'avenant, conformément à la loi.

Article 5 **Négociations périodiques**

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

A **Négociation annuelle**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du Code du travail, les parties signataires se rencontreront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires.

Au cours de ces négociations, elles devront prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles examineront également l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche.

B Négociation triennale

Au moins une fois tous les trois ans, les parties se rencontreront pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Elles sont rencontreront également au moins une fois tous les trois ans pour négocier sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elles négocieront également sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

De même, elles négocieront sur la formation professionnelle et l'apprentissage.

C Négociation quinquennale

Tous les cinq ans au moins, les parties signataires négocieront les classifications, l'institution d'un plan d'épargne interentreprises ou plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises.

Article 6 Avantages acquis

La présente convention et ses avenants ne peuvent être en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels acquis à la date de la signature de la présente convention.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent de manière impérative.

Toutefois, les entreprises pourront si elles le souhaitent la compléter par des accords d'entreprises, lesquels ne pourront comporter des dispositions moins favorables pour les salariés.

Article 7 Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Mod. par Avenant n° 4 bis, 1^{er} juill. 2009, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct.

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAAC CFE/CGC ;

FNSM CGT.

Il est constitué une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé au siège de la Fédération Nationale Syndicale des Coopératives Maritimes, 24 rue du Rocher, 75008 Paris.

La commission paritaire nationale a pour but et rôle d'interpréter la convention collective et de régler les litiges individuels ou collectifs relatifs à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être tranchés sur le plan des entreprises.

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 4 bis, 1^{er} juill. 2009, étendu et exclu de l'extension par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct.) La commission paritaire nationale a pour but et rôle d'interpréter la convention collective ainsi que de valider dans les conditions prévues par l'article L. 2232-21 du Code du travail les accords d'entreprise conclus avec les membres titulaires des institutions représentatives du personnel.

Elle vérifie à cette occasion que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

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 la Fédération Nationale Syndicale des Coopératives Maritimes.

(Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu) Sous réserve des dispositions prévues par l'article L. 2261-3 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 d'interprétation et de conciliation, dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

La présidence, dont la durée est limitée à un an, est assurée alternativement par un représentant de la Fédération Nationale Syndicale des Coopératives Maritimes et par un représentant des organisations salariées, choisi parmi les membres de la commission. Pour la première année, elle fera l'objet d'un tirage au sort. La commission se réunira tous les ans à l'occasion de la négociation sur les salaires.

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.

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 trois mois.

Les litiges individuels ou collectifs seront déférés par la partie la plus diligente à la Commission qui se réunira dans le délai maximum d'un mois à partir de sa saisine.

Toutes les questions que l'une des parties désirera soumettre à l'examen de la Commission paritaire devront être exposés par lettre à l'autre partie quinze jours au moins avant la date de réunion. Il en sera de même pour toutes les pièces utiles au dossier.

Le résultat des délibérations sera consigné dans un procès verbal.

Toutefois, les salariés conservent le droit de s'adresser individuellement aux tribunaux compétents.

Article 7 bis (nouveau) **Commission paritaire de validation des accords**

(art L. 2232-1 du code du travail)

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

Il est créé une commission paritaire de validation des accords d'entreprise chargée d'étudier et d'homologuer les accords d'entreprises conclus dans les structures de moins de 200 salariés et dépourvus de délégué syndical, entre la direction et les représentants élus du personnel.

Préalablement à la saisine de la commission, l'ensemble des organisations syndicales de salariés dans la branche de la Coopération Maritime représentatives *au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin*) sont informées par l'employeur de la décision d'engager des négociations.

Le thème et le calendrier de la négociation doivent figurer dans cette information.

La validité des accords collectifs signés entre l'employeur et les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles est subordonnée à la décision de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission n'est pas habilitée à amender le contenu de ces accords.

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

le collège des salariés est composé d'un représentant *signataire* (*Terme exclu de l'extension par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin*) de la présente convention syndicale de salariés ;

le collège des employeurs est composé d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

La commission doit émettre un avis dans le délai de quatre mois à compter de sa saisine. À défaut d'avis dans ce délai, elle est réputée avoir donné un avis favorable à la validation de l'accord.

À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix.

Chapitre II

Droit syndical et instances représentatives du personnel

Article 8

Droit syndical

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

(Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu) L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et des libertés, garantis par la constitution de la République, en particulier, de la liberté individuelle du travail conformément à l'article L. 2141-4 du Code du travail.

Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter les décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

En outre, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales en vigueur relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Article 9

Délégués du personnel

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

Le nombre des délégués, leurs attributions et pouvoirs ainsi que 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 aux 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 10

Comité d'entreprise

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

Des comités d'entreprise ou délégations uniques du personnel 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.

L'entreprise participe au financement du budget du comité d'entreprise.

(Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu) Outre la subvention de fonctionnement administratif d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute prévue par l'article L. 2325-43 du Code du travail, les ressources du comité d'entreprise sont constituées par une contribution de l'employeur telle que définie à l'article L. 2323-86 du Code du travail.

Article 11

CHSCT

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC ;
FNAA CFE/CGC ;
FNSM CGT.*

(Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu) Dans les établissements qui ont atteint un effectif d'au moins cinquante salariés pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes, un CHSCT doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur. L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article L. 1111-2 du Code du travail.

Chapitre III Principes d'égalité

Article 12 Égalité de traitement

L'employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'origine, la confession, les opinions politiques ou la nationalité d'un salarié pour arrêter ses décisions, notamment en matière d'embauche, d'avancement, de rémunération, de formation professionnelle, de discipline ou de congédiement, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires concernant les ressortissants étrangers (titre de séjour, titre de travail...).

Titre II Embauche

Article 13 Conditions générales

L'embauche est soumise aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'à celles de la présente convention collective.

Article 14 Modalités

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat écrit dont un exemplaire est remis à chacune des parties. L'embauche doit se faire sous contrat à durée indéterminée sauf dans les cas visés par la loi prévoyant la possibilité de conclure un contrat à durée déterminée.

Elle ne deviendra toutefois effective qu'après examen passé devant le médecin du travail.

Le contrat stipule notamment :

la fonction

la classification

la durée du contrat

les éléments du salaire

la durée du travail

la durée de la période d'essai.

Article 14 bis Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération

Mod. par Accord 1^{er} juill. 2020 étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 13 avr., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM ;

SNEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FNSM CGT.

Le contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération est un contrat de travail conclu pour la réalisation d'une mission définie, par nature temporaire, dont la durée exacte peut varier par rapport aux prévisions initiales.

En application de l'article L. 1236-8 du Code du travail, la rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou en raison de l'achèvement de l'opération réalisée constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le contrat à durée indéterminée d'opération obéit aux règles applicables à tout contrat à durée indéterminée, sous réserve des dispositions ci-après.

Entreprises concernées

Conformément à l'article L. 1223-8 du Code du travail, toute entreprise appliquant la présente convention collective nationale peut conclure un contrat de chantier ou d'opération, quelle que soit sa taille et pour l'ensemble de ses activités.

Définition du chantier ou de l'opération

Pour l'application du présent avenant, le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini.

Par définition, la durée du chantier ou de l'opération ne peut pas être définie au moment de la conclusion du contrat de travail.

Le chantier ou l'opération prend fin lorsque le résultat préalablement établi est atteint.

Les missions confiées au salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération doit concourir directement à la réalisation de ce chantier ou de cette opération.

En aucun cas, le contrat de chantier ou d'opération ne peut se substituer à un contrat à durée indéterminée de droit commun.

Conclusion du contrat de travail

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée. Il est obligatoirement écrit. Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail, notamment des mentions figurant à l'article 14 de la présente convention collective, le contrat de chantier ou d'opération mentionne nécessairement :

- Son objet, par la mention «contrat de travail à durée indéterminée de chantier» ou «contrat à durée indéterminée d'opération»,
- Des informations sur le chantier ou l'opération dans le cadre duquel le contrat de travail est conclu,
- Le résultat poursuivi, dont la réalisation détermine la fin du chantier ou de l'opération.
- La période d'essai, dont la durée et les modalités sont celles fixées à l'article 15 de la présente convention,
- Les modalités de rupture.

Un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) de droit commun de l'entreprise ne peut pas être transformé en CDI d'opération. À l'inverse, un contrat à durée indéterminée d'opération peut être transformé à tout moment en contrat à durée indéterminée de droit commun.

À ce titre, à tout moment l'employeur et le salarié peuvent s'accorder, à travers un avenant au contrat de travail, sur la conclusion d'un contrat à durée indéterminée de droit commun.

À tout moment un salarié ayant conclu un contrat de chantier ou d'opération peut demander à l'employeur la conclusion d'un contrat à durée indéterminée de droit commun.

L'employeur informe dans ce cas le salarié, pendant la durée de son contrat de chantier ou d'opération, des emplois disponibles en contrats de travail à durée indéterminée.

Si le salarié postule à un emploi à durée indéterminée, sa candidature est étudiée en priorité.

Rémunération

Le salarié engagé par contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération, bénéficie, compte tenu des spécificités de ce contrat, d'une rémunération conventionnelle minimale égale au minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 5 %.

Formation

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences de l'entreprise. Les salariés exerçant leur activité sur un chantier ou un projet arrivé à son terme auront prioritairement accès aux actions de formations.

Par ailleurs, en application des articles L. 4141-1 et suivants du Code du travail, les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération qu'elles embauchent. Cette formation est adaptée à la nature des risques et aux types d'emplois occupés.

Rupture du contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération

En application de l'article L. 1236-8 du Code du travail, la rupture du contrat de chantier ou d'opération qui inter-

vient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse. Cette rupture est soumise aux dispositions des articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du Code du travail

Licenciement en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération

La lettre de licenciement indique notamment les éléments relatifs à la réalisation du chantier ou de l'opération visée dans le contrat de travail.

Le licenciement intervenu sur le fondement de la réalisation du chantier ou l'opération, donne lieu au versement d'une indemnité légale de licenciement dont le montant est majoré de 10 %. Cette indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité conventionnelle.

Licenciement en raison de l'absence de réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération

Le licenciement qui intervient en raison de l'absence de réalisation du chantier ou de l'opération, soit en raison dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut pas se réaliser, soit dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération se termine avant la réalisation du résultat escompté, repose sur une cause réelle et sérieuse.

La lettre de licenciement mentionne les causes d'absence de réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient sur ce fondement donne droit au versement d'une indemnité de licenciement majorée de 10 % sans être inférieure à l'indemnité conventionnelle.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Les ruptures étrangères au chantier ou à l'opération

Les autres cas de rupture du contrat de chantier ou d'opération (démission, licenciement, rupture conventionnelle...) obéissent aux règles de droit commun du contrat à durée indéterminée, tant légales que conventionnelles.

Poursuite du contrat

En l'absence de rupture du fait de la réalisation de l'objet, la clause qui en prévoyait la possibilité devient caduque et le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun ; les règles spécifiques au contrat à durée indéterminée d'opération cessent à compter de cette date de lui être applicables.

Information du comité social et économique

L'employeur qui entend recourir à un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en informe et consulte le CSE, s'il existe.

L'employeur indique particulièrement la ou les activités de l'entreprise concernée.

L'employeur informe le CSE sur le nombre de contrats à durée indéterminée de chantier ou d'opération conclus, les activités concernées et les caractéristiques des chantiers ou des opérations, à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article 15 Négociations périodiques

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

Sauf accord particulier, toute embauche comporte une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- 2 mois pour les ouvriers et employés
- 3 mois pour les agents de maîtrise
- 4 mois pour les cadres.

Ladite période d'essai peut être reconduite une fois au plus pour la même durée, après accord écrit des parties.

La durée de la période d'essai s'entend du temps de travail effectif. En conséquence, toute période de suspension du contrat prolonge d'autant la période d'essai.

Pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié peuvent, sous réserve de respecter le préavis prévu par les dispositions légales en vigueur, mettre fin à la relation contractuelle.

Article 16

Contrat à durée déterminée

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

Le contrat de travail sera écrit et mentionnera la durée, le motif pour lequel il est conclu, ainsi que les mentions légales obligatoires.

a. Contrats saisonniers

(Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu) Les structures relevant de la présente convention sont pour la plupart d'entre elles soumises à des fortes variations d'activité liées à la saison.

Elles ont régulièrement recours au contrat à durée déterminée pour faire face à ces surcroûts saisonniers d'activité.

b. Autres contrats

Par ailleurs, les employeurs pourront utiliser du personnel pour une durée déterminée, d'une manière générale, pour tous les cas prévus par la réglementation en vigueur.

Article 17

Temps partiel

Mod. par Avenant n° 13, 23 févr. 2015, étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 16 déc., applicable à compter de la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FNAA CFE CGC ;

FNSM CGT.

Les employeurs pourront occuper de façon permanente du personnel travaillant à temps partiel, c'est-à-dire effectuant un horaire de travail inférieur à la durée légale ou conventionnelle du travail.

En application de l'article L. 3123-14-3 du Code du travail, et pour tenir compte des particularités des structures relevant de la présente convention, il a été convenu de réduire la durée minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 du Code du travail.

Cette durée minimale peut être fixée à 7 heures par semaine pour les catégories d'emplois suivants : agent d'entretien et de nettoyage et personnel de vente. Toutefois, à la demande du salarié, cette durée pourra être fixée à un seuil inférieur sous réserve qu'il atteste occuper d'autres emplois lui permettant d'atteindre un nombre minimum de 7 heures de travail par semaine.

Pour les autres catégories d'emplois non visées au paragraphe qui précède, la durée de travail pourra être inférieure à 24 heures(Phrase exclue de l'extension par arr. 20 nov. 2015, JO 16 déc.). Le contrat de travail devra prévoir une fixation régulière des horaires de travail sur la semaine ou le mois. Les horaires de travail seront regroupés sur des demi-journées ou des journées complètes de travail définies au contrat de travail afin de permettre au salarié concerné d'occuper un ou plusieurs autre(s) emploi(s).

Ce personnel bénéficiera d'un contrat écrit à durée indéterminée ou déterminée précisant les horaires de travail et la répartition de la durée du travail, conformément aux dispositions légales.

L'employeur pourra demander au salarié d'exécuter des heures complémentaires dans les limites qui auront été prévues au contrat en respectant un délai de prévenance de trois jours, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles.

Le salarié pourra toutefois être dispensé d'exécuter les heures complémentaires s'il justifie, dès qu'il est informé de la demande d'exécution d'heures complémentaires, avoir une autre activité salariée rendant impossible l'exécution de ces heures.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat, ni avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail, ou le cas échéant mensuelle, au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures complémentaires réalisées seront majorées de 10 % y compris celles comprises entre 10 % et le tiers de l'horaire contractuel.

Le refus d'accomplir des heures complémentaires demandées par l'employeur ne constitue pas une faute pour le salarié s'il a été informé de la demande moins de trois jours à l'avance.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés employés à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Les salariés employés à temps partiel bénéficieront des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise».

Article 17 bis

Aménagement du temps de travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine ou au mois

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

Conformément aux dispositions des articles L. 3122-2 du Code du travail, la durée du travail des salariés pourra être définie sur une période supérieure à la semaine et au maximum sur une année, sans pouvoir atteindre sur une semaine donnée la durée légale du travail de 35 heures.

Le contrat de travail individuel précisera nécessairement le cadre dans lequel doit s'apprécier la durée du travail.

Le contrat de travail mentionnera la répartition des horaires de travail sur la période concernée ainsi que les conditions et délais de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires de travail.

Le délai de prévenance ne pourra pas être inférieur à 7 jours calendaires.

La modification apportée dans ces conditions se fera par note remise au salarié en mains propres ou par lettre recommandée avec accusé de réception dans le délai susvisé.

L'incidence des absences du salarié au cours de la période se fera par rapport à l'horaire de travail qui serait le sien au moment de l'absence.

Si la période retenue pour la détermination du temps de travail est l'année civile, le contrat de travail devra déterminer les modalités de calcul en cas d'arrivée ou de départ en cours de période.

Il en sera de même si la période retenue est inférieure à l'année civile.

La rémunération du salarié sera lissée sur la totalité de la période retenue pour la détermination du temps de travail.

En cas de départ en cours d'année, elle fera l'objet d'une régularisation par rapport au nombre d'heures réellement travaillées.

Le salarié concerné par l'aménagement de la durée du temps de travail sur tout ou partie de l'année bénéficiera des mêmes droits que l'ensemble des salariés de la structure y compris en terme de congés payés.

Le contrat de travail devra stipuler si les jours de congés légaux sont inclus ou non dans le nombre d'heures de travail contractuel.

Dans la négative, ceux-ci feront l'objet d'une rémunération calculée selon la méthode la plus favorable du 1/10^{ème} ou du maintien du salaire.

Les salariés à temps partiel dont le temps de travail est calculé sur une période supérieure à la semaine pourront effectuer des heures complémentaires dans la limite du 1/3 de l'horaire contractuel.

Le volume des heures complémentaires sera apprécié à la fin de la période et leur paiement sera effectué avec les majorations y afférentes.

Si la période de calcul retenue pour la détermination de la durée du travail est supérieure à 15 semaines, et que l'horaire moyen a excédé de 2 heures ou plus par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu au contrat, celui-ci sera modifié en conséquence sauf opposition du salarié concerné, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-15 du Code du travail.

Article 17 ter

Complément d'heures

Mod. par Avenant n° 13, 23 févr. 2015, étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 16 déc., applicable à compter de la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FNAA CFE CGC ;

FNSM CGT.

Il est possible d'un commun accord entre l'employeur et le salarié d'établir par voie d'avenant au contrat de travail un complément d'heures de travail venant s'ajouter temporairement à l'horaire contractuel afin notamment de permettre de faire face à un surcroît de travail, de remplacer un salarié absent, ou pour des besoins liés à la saison.

Le nombre d'heures de travail objet du complément, ne pourra avoir pour effet d'excéder la durée légale du travail.

Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra préciser la nouvelle répartition des horaires sur la semaine ou le mois, ainsi que la durée d'application du complément d'heures.

Le nombre maximum d'avenants conclus avec le même salarié ne pourra excéder 8 par an sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures de travail effectuées dans le cadre de ce complément d'heures ne donneront pas lieu à majoration du taux horaire à fonction égale.

Les salariés à temps partiel souhaitant obtenir un complément d'heures bénéficieront d'une priorité dans l'hypothèse où l'entreprise aurait recours au complément d'heures sur un poste similaire à celui des salariés concernés.

Les salariés intéressés devront faire connaître à leur employeur leur souhait de bénéficier de cette priorité au début de chaque année civile. Ils y seront invités par voie d'affichage par l'employeur.

Article 18
Travail intermittent

Mod. par Accord 27 janv. 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 18 févr. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM ;

SNEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FNSM CGT ;

CFTC AGRI.

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention 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. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent article.

Les employeurs pourront recourir à ce type de contrat pour les emplois de vendeurs/vendeuses, magasinier vendeur, magasinier, magasinier qualifié.

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

Les parties au contrat déterminent d'un commun accord sur la planification prévisionnelle des horaires de travail, la procédure d'information relative aux dates du début des périodes de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser une période de travail proposée.

Les dates de départ en congé sont fixées conformément aux dispositions du Code du travail.

Le contrat devra préciser les modalités de rémunération avec ou sans lissage.

Le taux horaire du salarié pourra être majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés.

Titre III

Durée du travail

Chapitre I

Organisation du temps de travail

Article 19

Horaires de travail

La durée du travail est définie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée hebdomadaire légale de travail est de 35 heures par semaine.

Les entreprises relevant de la présente convention auront la possibilité de définir la durée du travail comme suit :

Modalité 1 : horaire hebdomadaire

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

Modalité 2 : travail par cycles

L'horaire de travail peut être organisé sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder six semaines. Au cours du cycle, la durée de travail hebdomadaire ne doit pas excéder en moyenne 35 heures. Les heures excédentaires sont des heures supplémentaires qui doivent être traitées comme indiqué à l'article 21 ci-après.

Modalité 3 : modulation de la durée du travail

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

Dans cette hypothèse, les modalités définies à l'article 23 ci-dessous sont applicables.

(§ exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2007, JO 18 déc.)**Modalité 4 : organisation du temps de travail avec attributions de journées de RTT**

La durée du travail pourra être organisée par la mise en place de journées de repos sur l'année. Dans cette hypothèse, la combinaison de l'horaire hebdomadaire et des journées de repos devra aboutir à une moyenne de 35 heures.

L'horaire de travail est affiché dans chaque entreprise conformément aux lois et décrets en vigueur.

Le personnel d'encadrement relève des dispositions de l'article 24-6 ci-après.

Article 20

Durées maximales

La durée maximale de travail effectif ne peut excéder 48 heures par semaine, réparties éventuellement sur six jours, sans pouvoir excéder 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives.

La durée de travail effectif quotidienne ne peut excéder 10 heures.

Il peut être dérogé à ces durées maximales dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 21

Heures supplémentaires

Seules les heures de travail ordonnées ou autorisées par l'employeur au delà de l'horaire légal *ou contractuel* (*Termes exclus de l'extension par arr. 12 déc. 2007, JO 18 déc.*) seront rémunérées ou récupérées.

Les heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations et repos compensateur prévus par les dispositions légales en vigueur.

L'entreprise pourra, le cas échéant après accord des représentants du personnel s'ils existent ou du salarié dans l'hypothèse inverse, donner un repos compensateur de remplacement à la place du payement des heures supplémentaires.

Ce repos devra tenir compte des majorations prévues par le Code du travail.

De même, la majoration affectant les 4 premières heures supplémentaires hebdomadaires pourra être donnée, selon les mêmes modalités que celles visées à l'alinéa 3 ci-dessus, sous forme de repos.

Article 22

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :
CFTC ;
FNAA CFE/CGC ;
FNSM CGT.

L'entreprise pourra avoir recours aux heures supplémentaires dans la limite de 250 heures par an et par salarié. Elle informera et consultera le cas échéant les institutions représentatives du personnel avant la mise en place d'heures supplémentaires.

Article 23 **Modulation du temps de travail**

Mod. par Avenant n° 4 bis, 1^{er} juill. 2009, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct.

Compte tenu du caractère saisonnier caractérisant fréquemment l'activité des entreprises relevant de la présente convention collective, les structures juridiques qui le souhaitent pourront, après le cas échéant consultation et information des représentants du personnel, organiser le temps de travail sur l'année.

Dans cette hypothèse, l'horaire collectif de travail ne pourra excéder *35 heures en moyenne par semaine, soit*(Termes exclus de l'extension par arr. 12 déc. 2007, JO 18 déc.) 1 607 heures de travail sur l'année (hors congés payés et jours fériés).

Dans cette hypothèse, la durée hebdomadaire de travail ne pourra excéder 48 heures.

Les heures de travail effectif excédant, soit la durée hebdomadaire de 48 heures, soit la durée annuelle de 1 607 heures, ouvriront droit aux majorations et repos compensateur prévus par la Loi.

Un planning annuel indicatif, reprenant les périodes de faible et de forte activité, sera communiqué aux salariés au moins un mois avant l'année d'application après consultation et information des représentants du personnel s'ils existent.

Des aménagements à ce planning indicatif pourront être pratiqués en cours d'année en fonction des aléas de l'activité.

Les plannings des horaires individuels seront également portés à la connaissance des intéressés au plus tard deux semaines avant le début de la période concernée.

Sauf accord des intéressés ou contraintes particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement du service(Termes exclus de l'extension par arr. 12 déc. 2007, JO 18 déc.), la modification des horaires devra se faire avec un délai de prévenance de 7 jours.

La rémunération pourra être lissée sur l'année. Lorsque le salaire est lissé, et en cas de période de suspension du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'entreprise, cette période est indemnisée sur la base de la rémunération régulée. L'horaire à prendre en considération est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne.

Le temps de travail non exécuté en raison d'une suspension du contrat est décompté sur la base des heures qui auraient dû être réalisées, conformément au planning.

Le système mis en œuvre dans le cadre d'indemnisation des périodes de suspension du contrat de travail ne peut pas conduire un salarié à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

Les indemnités de licenciement ou de départ en retraite sont calculées sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation des horaires du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs en cours d'année, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.

Les heures excédentaires ou en débit seront rémunérées ou déduites sur la dernière fiche de paie, en tenant compte des éventuelles majorations conformément aux dispositions légales ; excepté en cas de licenciement économique, où le salarié conserve l'éventuel trop-perçu. Le montant de chaque heure à payer ou à retenir en cas de trop-perçu est calculé sur la base du taux horaire du salaire lissé.

Si, à la fin de la période annuelle, un salarié a dépassé sa durée annuelle de temps de travail, il percevra une majoration de salaire ou un repos compensateur conformément aux majorations légales alors en vigueur, pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée du travail annuelle.

Ces heures excédentaires s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf si elles ont été compensées par un repos.

Toutefois, si ce décompte de fin de période annuelle fait apparaître un solde d'heures réellement travaillées négatif du fait de l'entreprise, il ne sera pratiqué aucune retenue sur salaire pour régularisation.

L'indemnisation des congés payés ou des jours fériés non travaillés se fait sur la base de la rémunération lissée.

Le recours au chômage partiel ne sera décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités pouvant permettre de l'éviter.

Article 24 **Réduction du temps de travail à 35 heures**

Mod. par Avenant n° 1, 14 nov. 2005, étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr.

Mod. par Avenant n° 3, 21 déc. 2007, étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr.

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

Mod. par Accord 27 janv. 2021, étendu par arr. 15 févr. 2022, JO 16 mars, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 4 mars 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM ;

SNEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FNSM CGT ;

CFTC AGRI.

Mod. par Accord 27 janv. 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 18 févr. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM ;

SNEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FNSM CGT ;

CFTC AGRI.

Mod. par Accord 16 mai 2024, étendu par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr., applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 16 juill. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM ;

SNEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNSM CGT ;

CFTC AGRI.

Article 24-1 **Dispositions générales**

La durée du travail hebdomadaire légale est de 35 heures.

Les structures relevant de la présente convention qui n'auraient pas mis en œuvre la réduction du temps de travail à 35 heures pourront, si elles le souhaitent, le faire par application directe des dispositions suivantes pour celles occupant moins de 50 salariés, et par accord d'entreprise pour les autres.

Article 24-2 **Mise en œuvre de la réduction du temps de travail**

Dans les entreprises dont l'effectif est de moins de 50 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 se manifeste, un accord

d'entreprise doit être négocié.

Passé ce délai, si aucun délégué syndical n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut directement mettre en œuvre la réduction du temps de travail. 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.

Article 24-3 Rémunération

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 œuvre 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 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 un indemnité complémentaire différentielle égale à la différence entre la rémunération mensuelle calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles et la rémunération perçue précédemment par lui sur la base de 169 heures mensuelles.

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 24-2 ci-dessus devra préciser la période pendant laquelle l'indemnité complémentaire différentielle est versée. En tout état de cause, cette période ne peut excéder 5 ans. À l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

Ce dispositif n'implique pas en tant que tel un gel des salaires sur la période.

Article 24-4

(Accord 27 janv. 2021, étendu) - Les salariés à temps partiel ou sous contrat de travail intermittent

Les temps de travail des salariés à temps partiel et des salariés sous contrat de travail intermittent définis à l'article 18 de la présente convention peuvent également, en accord avec les intéressés, être réduits dans la proportion de 10 %.

Dans cette hypothèse, ces salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale 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 œuvre 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 aptitude professionnelle.

Article 24-5 Modalités de réduction du temps de travail

La décision de réduire le temps de travail à 35 heures opte pour l'une des modalités de mise en œuvre de l'horaire décrite à l'article 19. Deux ou plusieurs modalités de mise en œuvre 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 24-6 Le personnel d'encadrement

a) (Accord 16 mai 2024, étendu) Personnel d'encadrement soumis à l'horaire de l'entreprise

1. Salariés visés

Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service, ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Les catégories de salariés pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en heures sur l'année sont les cadres à partir du niveau VI non occupés selon l'horaire collectif.

2. - Régime juridique

Le présent accord de branche précise les caractéristiques principales que doivent comporter les conventions individuelles de forfaits annuels en heure.

Le contrat de travail définit la nature des fonctions du salarié qui le conduisent à ne pas suivre l'horaire collectif de travail ou définit l'autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps.

Le contrat de travail définit le volume d'heures annuel applicable au salarié, ce dernier pouvant s'établir au maximum à 1929 heures, journée de solidarité incluse, l'horaire hebdomadaire moyen pouvant varier d'une semaine à l'autre.

La période annuelle de référence du forfait annuel en heures pourra correspondre à toute période de douze mois consécutifs.

Le salarié est soumis à une durée maximale journalière de travail de 10 heures, à une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures sur une même semaine et de 44 heures en moyenne sur une période de douze semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le forfait annuel en heures s'accompagne d'un contrôle de la durée du travail réalisée par le salarié au moyen d'un «document de contrôle» établi par l'employeur et qui mentionne la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, complété au fur et à mesure de l'année par le salarié et remis à l'employeur chaque mois. Il est signé par le salarié et par l'employeur ou son représentant.

3. - Rémunération

Le contrat de travail fixe la rémunération brute forfaitaire.

La rémunération forfaitaire mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de classification du salarié pour la durée légale du travail, majoré des heures supplémentaires y compris leurs majorations.

Le bulletin de paye du salarié doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

3.4 Impact des absences sur la rémunération du salarié

En cas d'absence du salarié, il est nécessaire de déterminer l'impact de celle-ci sur sa rémunération.

Les heures d'absence du salarié sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

3.2 Impact des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération du salarié

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, il est nécessaire d'en déterminer l'impact sur la rémunération.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, le nombre d'heures de travail à réaliser est déterminé en tenant de compte du nombre d'heures déjà écoulé ou restant à courir au titre de la période de référence et des droits à congés auxquels le salarié peut éventuellement prétendre.

Lorsqu'un décalage est constaté entre le nombre d'heures effectivement réalisé et celui déterminé, une analyse de la situation est réalisée pour déterminer s'il y a lieu d'ajuster la rémunération du salarié.

b) (Accord 27 janv. 2021, étendu) Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail

1. - Salariés visés

Les cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés peuvent, lorsque l'exercice de leurs fonctions nécessite une large autonomie dans l'organisation de leur travail, conclure une convention de forfait en jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

(Al. ajouté par Accord 16 mai 2024, non étendu) Les catégories de salariés pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année sont les cadres à partir du niveau VI non occupés selon l'horaire collectif.

2. - Régime juridique

(Accord 16 mai 2024, étendu) Le présent accord de branche précise les caractéristiques principales que doivent com-

porter les conventions individuelles de forfaits annuels en jours.

(Accord 16 mai 2024, étendu) Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction et la nature des missions du salarié.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaires, les jours de congé légaux et conventionnels et le cas échéant les jours fériés ouvrés chômés auxquels le salarié peut prétendre et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours pour une année complète de travail.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels il ne peut prétendre.

Le forfait en jours est nécessairement annuel. La période de référence pourra correspondre à toute période de douze mois consécutifs.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, ce forfait sera calculé prorata temporis, tenant compte de la journée de solidarité.

À titre d'exemple : période de référence : 1^{er} juin N - 31 mai N + 1

embauche au 1^{er} janvier année N + 1

forfait sur la période du 1^{er} juin N + 1 au 31 mai N + 2 :

218 + 14 jours de congés non acquis

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

En cas de circonstances exceptionnelles n'ayant pas permis au salarié concerné de bénéficier de ces repos, ce dernier devra le signaler sur le document de contrôle mentionné ci-après.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un «document de contrôle» établi par l'employeur.

Il appartient ensuite au salarié de remplir ce document de contrôle en faisant apparaître le nombre et la date des journées et 1/2 journées travaillées et non travaillées, ainsi que pour ces dernières, la nature du repos (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, jours fériés ouvrés chômés). Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, complété au fur et à mesure de l'année par le salarié et remis à l'employeur chaque mois. Il est signé par le salarié et par l'employeur ou son représentant lesquels assurent un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.

Sur ce «document de contrôle», le salarié aura la possibilité d'émettre des alertes en cas d'impossibilité pour lui de respecter le repos hebdomadaire ou quotidien obligatoire ou s'il estime que sa charge de travail ou son amplitude journalière de travail est anormale.

Par ailleurs, le salarié tiendra informé son Responsable hiérarchique, sensibilisé à cet effet, des évènements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Dans le mois qui suit la réception du «document de contrôle» complété par le salarié, la Direction, ou son représentant, analysera ce document pour contrôler la durée du travail du salarié concerné.

En cas de charge de travail anormale constatée par la Direction au moyen de ce document ou en cas d'alerte mentionnée sur ce document par le salarié, la Direction provoquera un échange avec le salarié concerné. Lors de cet échange seront abordés l'amplitude des journées de travail, les repos hebdomadaires, le nombre de jours travaillés au cours du mois concerné, et le cas échéant, les raisons ayant conduit le salarié à mentionner une alerte. Le salarié et la Direction arrêteront d'un commun accord toute mesure propre à corriger la situation.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle, l'amplitude de ses journées d'activité et la rémunération.

Seront examinés lors de cet entretien, le nombre de jours de travail du salarié au cours de la période de référence au regard du nombre théorique de jours de travail à réaliser et la fréquence des semaines dont la charge a pu apparaître comme atypique.

Au-delà de cet entretien annuel, le salarié au forfait pourra solliciter, à tout moment, un entretien avec sa hiérarchie concernant l'organisation de son travail, sa charge de travail, ou encore des éventuelles difficultés rencontrées dans

l'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.

Les modalités d'affectation sur un compte-épargne tel que défini à l'article 25, des journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

Le cadre au forfait jour respectera les dispositions relatives à la déconnexion figurant à l'article 25 bis du présent chapitre.

(Accord 16 mai 2024, étendu) Le cadre au forfait jours sera à ce titre tenu à une obligation de déconnexion des outils de communication à distance pendant ses périodes de repos.

Au cours de celles-ci, le salarié est tenu d'éteindre ou désactiver les outils de communication à distance qui sont mis à sa disposition et doit veiller à ne pas répondre aux différentes sollicitations qui seraient susceptibles d'intervenir.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié pour ne pas avoir répondu à une sollicitation pendant son temps de repos.

3. - Rémunération

(Accord 16 mai 2024, étendu) Le contrat de travail fixe la rémunération brute forfaitaire.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié précédemment soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

(Accord 16 mai 2024, étendu) 3.1 Impact des absences sur la rémunération du salarié

En cas d'absence du salarié, il est nécessaire de déterminer l'impact de celle-ci sur sa rémunération.

Il sera fait application du calcul suivant : le salaire journalier correspondant à la journée d'absence est déterminé à partir du salaire mensuel brut forfaitaire du salarié divisé par un nombre moyen de jours rémunérés dans le mois que les partenaires sociaux ont fixé à 21,67 jours.

3.2 Impact des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération du salarié

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, il est nécessaire d'en déterminer l'impact sur la rémunération.

Il est précisé que pour le salarié ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou ne prenant pas tous ses congés sur la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

En cas de départ ou d'arrivée du salarié au cours de la période de référence, il est réalisé une proratisation du plafond annuel de jours travaillés.

En cas d'arrivée en cours de période, et pour déterminer le nombre de jours de travail restants, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- Le nombre de samedis et de dimanche ou jours de repos s'y substituant
- Le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de la période
- Le prorata du nombre de repos supplémentaires pour la période considérée.

Exemple pour une période sur l'année civile : pour un salarié qui entrerait le 15 avril 2024 (soit le 106^{ème} jour de l'année) :

Calcul du nombre de jours calendaires restants : $366 - 105$ jours = 261

Retrait des samedis et dimanches restants : $261 - 74 = 187$

Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année : $187 - 8 = 179$

Nombre de jours de repos supplémentaires sur l'année 2024 : 366 jours à l'année - 104 samedis et dimanches - 25 jours de congés payés - 10 jours fériés ne tombant ni les samedis ni les dimanches = 9 jours à l'année

Jours de repos supplémentaires proratisés (9 jours de repos annuels en 2024 × (261/366) = 6.41)

Nombre de jours de travail restants à effectuer : $179 - 6.41 = 172.59$ jours

Le nombre de jours de travail restants à effectuer s'établit dans cet exemple à 172.59 jours

En cas de départ du salarié en cours de période, et pour déterminer le nombre de jours de travail de référence, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans la période de référence :

-
- Le nombre de samedis et de dimanches ou jours de repos s'y substituant
 - Le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré depuis le début de la période
 - Le prorata du nombre de repos supplémentaires pour l'année considérée.

Exemple : pour un salarié partant le 30 avril 2024, il s'est écoulé 121 jours calendaires depuis le 1^{er} janvier 2024.

Retrait des samedis et dimanches écoulés : 121 – 34 samedis et dimanches = 87 jours

Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré : 87 – 2 jours fériés (lundi 1^{er} janvier & lundi de pâques) = 85

Jours de repos supplémentaires proratisés : 9 jours de repos annuels en 2024 × (121/366) = 2.97

Nombre de jours de référence qui aurait dû être travaillé : 85 – 2.97 = 82.03 jours.

En cas de décalage entre le nombre de jours effectivement travaillé par le salarié et le nombre de jours de référence qui aurait dû être travaillé par le salarié, un ajustement de la rémunération du salarié est effectué dans le cadre du solde de tout compte.

4. - Renonciation à des jours de repos

Les cadres répondant à la définition du paragraphe 1 ci-dessus, dont le temps de travail est défini en nombre de jours sur l'année, soit en vertu de la présente convention, soit en vertu d'un accord d'entreprise, peuvent, s'ils le souhaitent, renoncer, en accord avec leur employeur (obtenu préalablement au dépassement annuel du forfait) à une partie de leurs jours de repos, dans le respect d'une limite maximale de 270 jours de travail au cours de la période de référence.

Dans cette hypothèse, un avenant à la convention de forfait sera conclu pour matérialiser cet accord. Il sera valable pour la période de référence en cours sans pouvoir être reconduit de manière tacite. Les jours auxquels le salarié aura renoncé seront rémunérés avec une majoration de salaire de 25 %.

Lorsqu'il existe un compte épargne temps, les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail éventuellement affectés au CET devront être pris en compte au même titre que ceux rachetés pour apprécier la limite de 270 jours mentionnée ci-dessus.

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 pas 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.

24-7 (Accord 27 janv. 2021, étendu) - Agents de maîtrise

(Accord 16 mai 2024, étendu) Forfait annuel heures

Les Agents de Maîtrise de niveau V qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que l'article 24-6 a.

Forfait annuel jours

Les Agents de Maîtrise de niveau V qui, dans le cadre de leurs fonctions ont un horaire de travail non pré-déterminable et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention de forfait jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que celles visées aux paragraphes 2, 3 et 4 du 24-6 b.

Article 25 Compte épargne-temps

Mod. par Avenant n° 2, 14 nov. 2006, étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

**Article 25-1
Mise en œuvre**

Les structures qui le souhaiteront pourront mettre en place un compte épargne temps.

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

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

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

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

**Article 25-2
Ouverture du compte**

Peuvent ouvrir un compte les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté. Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

**Article 25-3
Tenue du compte**

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du Code du travail. L'employeur doit communiquer chaque année au salarié l'état de son compte.

**Article 25-4
Alimentation du compte**

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- un report des congés annuels dans la limite des jours excédant 24 jours ouvrables
- une partie des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail utilisable à l'initiative du salarié
- les primes attribuées en vertu d'un accord d'intéressement, lorsqu'il existe
- les sommes attribuées au titre de la participation lorsqu'elle existe, au-delà de leur période d'indisponibilité.

Le total des jours ainsi affectés ne pourra excéder 22 jours par an.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter.

**Article 25-5
Congés indemnifiables**

(Avenant n° 2, 14 nov. 2006, étendu) Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou par-

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

(Avenant n° 2, 14 nov. 2006, étendu) Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, en accord avec l'employeur, totalement ou partiellement un autre congé.

(Avenant n° 2, 14 nov. 2006, étendu) Dans le cadre de ce congé, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'Employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus, la date du départ en congé demandée par le salarié.

(Avenant n° 2, 14 nov. 2006, étendu) En cas de prise de congé, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à 2 mois.

Article 25-6 Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos, eux-mêmes exprimés en jours ouvrés.

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

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

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Article 25-7 Reprise du travail

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

Article 25-8 Cessation et transmission du compte

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

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

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

Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

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

Article 25 bis Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion

Mod. par Accord 27 janv. 2021, étendu par arr. 15 févr. 2022, JO 16 mars, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 4 mars 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM ;

SNEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

*CFE-CGC ;
FNSM CGT ;
CFTC AGRI.*

Mod. par Accord 16 mai 2024, étendu par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr., applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 16 juill. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FNSCCM ;
SNEC.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT ;
FNSM CGT ;
CFTC AGRI.*

En dehors des situations d'astreinte, chacun devra agir de telle sorte que le droit à la déconnexion de chaque salarié en dehors de son temps de travail effectif soit respecté.

En effet, l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos (quotidien et hebdomadaire) et des congés et du respect de la vie personnelle et familiale, implique pour le salarié une obligation de déconnexion des outils de communication à distance pendant ses périodes de repos.

(Accord 16 mai 2024, étendu) Au cours de celles-ci, le salarié est tenu d'éteindre ou désactiver les outils de communication à distance qui sont mis à sa disposition et doit veiller à ne pas répondre aux différentes sollicitations qui seraient susceptibles d'intervenir.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié pour ne pas avoir répondu à une sollicitation pendant son temps de repos.

L'employeur s'attachera à sensibiliser les salariés à la déconnexion et au respect des temps de repos et de congés ainsi que du respect de la vie personnelle et familiale.

Chapitre II

Congés

Article 26

Congés payés

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC ;
FNAA CFE/CGC ;
FNSM CGT.*

Article 26-1

Durée des congés payés

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC ;
FNAA CFE/CGC ;
FNSM CGT.*

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de «deux jours et demi» ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail.

L'année de référence s'entend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

les périodes de congés payés
les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles limitées à une durée ininterrompue d'un an
les congés de formation économique sociale et syndicale
et, d'une manière générale, tous les congés et toutes les absences dont la durée est assimilée à un travail effectif pour la détermination des droits aux congés selon la législation en vigueur.

Article 26-2 **Période des congés payés et ordre des départs en congé**

La période des congés payés est fixée par l'employeur, après le cas échéant information et consultation des représentants du personnel, et comprend obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

L'ordre des départs en congé est déterminé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans les secteurs privé ou public, des périodes de vacances scolaires pour les salariés dont les enfants fréquentent un établissement scolaire et de la durée de leur service chez l'employeur.

En tout état de cause, 12 jours ouvrables de congés payés consécutifs doivent être pris dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Article 26-3 **Indemnité de congés payés**

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

(Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu) L'indemnité afférente au congé est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente ainsi que des périodes assimilées à un temps de travail effectif par l'article L. 3141-5 du Code du travail

Toutefois, l'indemnité prévue par l'alinéa précédent ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçu pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, calculée à raison du salaire gagné pendant la période précédant le congé.

Article 26-4 **Indemnité compensatrice de congés payés**

Le salarié, dont le contrat de travail est résilié avant qu'il n'ait pu bénéficier de la totalité des congés auxquels il avait droit, doit recevoir, pour la fraction de congés dont il n'a pu bénéficier, une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité est due, qu'il y ait licenciement ou démission. Cependant, en cas de licenciement, elle n'est due que si celui-ci n'a pas été provoqué par une faute lourde du salarié.

Article 26-5 **Congés supplémentaires pour fractionnement des congés**

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables, sauf accord des parties.

Dans cette limite de vingt-quatre jours, le fractionnement du congé donnera lieu à l'allocation des congés supplémentaires conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 26-6 **Congés des jeunes travailleurs ou apprentis**

Les jeunes travailleurs ou apprentis ayant moins d'un an de présence et âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente jours ouvrables.

L'indemnité de congés payés sera calculée au prorata des mois de travail effectif accomplis pendant la période de référence.

Article 27 **Congés spéciaux pour événement familial**

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés à l'occasion de certains événements familiaux :

- mariage du salarié et conclusion d'un PACS : 4 jours
- naissance d'un enfant et adoption : 3 jours
- mariage d'un enfant : 2 jours
- décès du conjoint ou de descendants en ligne directe du salarié ou du partenaire lié par un PACS : 5 jours
- décès d'ascendants en ligne directe du salarié : 3 jours
- décès d'ascendants ou de descendants en ligne directe du conjoint ou du partenaire lié par un PACS : 3 jours
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS : 3 jours
- déménagement : 1 jour dans la limite d'une fois par an

Ces absences pour événements familiaux sont prises au moment où intervient l'événement.

Tous les jours d'absence prévus à cet article sont des jours ouvrables. Lorsque le salarié est déjà absent de l'entreprise quand l'événement familial survient, aucun droit supplémentaire ne lui est ouvert.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Article 28 **Congés pour ancienneté**

La durée des congés annuels ainsi fixée à l'article 26 sera augmentée de congés d'ancienneté définis comme suit :

- 1 jour ouvrable après 10 ans
- 2 jours ouvrables après 15 ans.

Article 29 **Jours fériés**

Les jours fériés prévus par les dispositions légales et réglementaires sont les suivants :

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

À l'occasion de ces jours fériés, le travail sera possible dans les conditions légales.

Chapitre III **Absences**

Article 30 **Maladie**

Toute absence pour maladie ou accident doit être signalée dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical.

Article 31 **Maladie professionnelle ou accident du travail**

Le principe de la suspension du contrat de travail avec interdiction de le rompre est inscrit dans le Code du travail. Des dispositions prévoient la réintégration du salarié à l'issue de la période de suspension et peut donner lieu, en cas d'impossibilité de réintégration et de reclassement, à une procédure spéciale de licenciement prévue par la loi et les textes en vigueur.

Article 32

Indemnisation de la maladie, de la maladie professionnelle et de l'accident du travail

En cas d'absence justifiée par arrêt de travail dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficient à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité
 - d'être pris en charge par la Sécurité Sociale
 - d'avoir au moins un an d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours
- d'indemnités complémentaires calculées comme suit :

1^{er} arrêt : à compter du 1^{er} jour d'arrêt à concurrence de 100 % du salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé

2^{ème} arrêt et plus sur une période de 12 mois consécutifs : à compter du 4^{ème} jour d'arrêt à concurrence de 100 % du salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé.

La durée totale d'indemnisation ne peut excéder 90 jours sur une période de 12 mois consécutifs commençant à courir à partir du 1^{er} jour de ces arrêts de travail.

Quand l'intéressé a épuisé son droit à l'allocation pendant une période de douze mois consécutifs, la reconduction de ce droit après cette période ne peut être accordée qu'après trois mois consécutifs de reprise effective du travail.

En cas d'absence consécutive à une maladie professionnelle ou à un accident de travail, l'indemnisation liée aux mêmes conditions que ci-dessus prendra effet dès le 1^{er} jour sans délai de carence.

Article 33

Indemnisation du congé de maternité

Pendant la durée du congé de maternité, l'employeur complétera les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale à concurrence de 100 % du salaire net que la salariée aurait perçu pendant cette période.

Article 34

Indemnisation du congé de paternité

En cas de congé de paternité indemnisé par la sécurité sociale, le salarié bénéficiera, le cas échéant, d'un complément de salaire versé par la structure à concurrence de sa rémunération nette habituelle.

Titre IV

Retraite - prévoyance

Article 35

Régime de retraite complémentaire

Mod. par Avenant n° 6, 9 févr. 2011, étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT.

Tous les salariés, cadres et non cadres, doivent obligatoirement être affiliés à des régimes de retraites complémentaires.

(Avenant n° 6, 9 févr. 2011, étendu) Les structures nouvellement créées rentrant dans le champ d'application de la présente convention sont invitées à se rapprocher de l'Association de Prévoyance Maritime APMAR 2000 pour la mise en place des régimes de retraite complémentaire cadre et non cadre.

Article 36

Prévoyance

Mod. par Avenant n° 6, 9 févr. 2011, étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CGT.

Les structures relevant du champ d'application de la présente convention auront l'obligation de souscrire un régime de prévoyance pour garantir leurs salariés, cadres et non cadres, contre les risques décès, incapacité, invalidité, maladie.

(Avenant n° 6, 9 févr. 2011, étendu) Les structures relevant du champs d'application de la présente convention appliquent majoritairement le régime géré par l'Union de Coopératives Maritimes Le Littoral.

(Avenant n° 6, 9 févr. 2011, étendu) Les structures qui entreront dans le champ d'application de la présente convention et qui n'auraient pas souscrits un tel régime sont invitées à se rapprocher de l'Union de Coopératives Maritimes Le Littoral pour la mise en place de ces garanties.

Article 36 bis Épargne salariale

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

Les structures sont invitées à étudier la mise en place de dispositifs d'épargne salariale (intéressement, PEE, PERCO...)

Titre V Rémunération

Article 37 Salaires minima conventionnels

Le salaire minimum garanti afférent à chaque classification professionnelle est déterminé aux barèmes figurant à l'annexe I de la présente convention.

Le salaire minimum garanti correspond à la durée légale de travail, soit 35 heures par semaine.

Il s'agit de la rémunération annuelle brute comprenant l'ensemble des éléments du salaire incluant toutes primes, y compris exceptionnelles, ainsi que l'éventuelle partie variable de la rémunération, à l'exception de la prime d'ancienneté.

Article 38 Négociation annuelle

Conformément aux dispositions légales, les organisations patronales et syndicales se réuniront au moins une fois par an pour réviser le barème des salaires minima conventionnels.

Article 39 Égalité de traitement

À poste et emploi égaux, les employeurs s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination dans les rémunérations entre les hommes et les femmes, et entre les salariés français et étrangers.

Article 40 Prime d'ancienneté

Il est institué une prime d'ancienneté. Elle est calculée sur le salaire de base de la manière suivante :

— 3 % pour 3 ans d'ancienneté

— 4 % pour 4 ans d'ancienneté

— 5 % pour 5 ans d'ancienneté

etc. jusqu'à

— 15 % pour 15 ans et plus d'ancienneté.

Elle apparaîtra distinctement sur le bulletin de paye.

Pour les embauches ultérieures à la date d'adoption de la présente convention, la majoration interviendra dès que

les conditions d'ancienneté seront remplies, à savoir :

- le 1^{er} du mois si l'embauche a eu lieu le 1^{er} du mois.
- le 1^{er} du mois suivant si l'embauche a eu lieu au cours du mois.

Pour l'application du présent article, il convient de distinguer selon qu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'employeur applique ou non un système de prime d'ancienneté.

1^{er} cas :

La structure n'applique aucune prime d'ancienneté : dans ce cas, elle devra appliquer cette prime en calculant l'ancienneté des salariés à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention et versera, au terme des 3 ans, 3 % au salarié concerné.

2^{ème} cas :

La structure applique déjà un système de prime d'ancienneté, dont le calcul est moins favorable que celui résultant du présent article : dans ce cas, elle doit, à partir de l'application de la convention, majorer la prime d'ancienneté allouée de 1 % du salaire par année et dans la limite de 15 % définie ci-dessus.

Exemple : prime d'ancienneté plafonnée à 10 %

salarié ayant 15 ans d'ancienneté en 2003

— prime d'ancienneté majorée de 1 % par an jusqu'en 2008, soit un total de 15 %.

3^{ème} cas :

La structure applique déjà une prime d'ancienneté dont le calcul est plus favorable que celui résultant du présent article : dans ce cas, elle applique à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention le mode de calcul ci-dessus défini, sous réserve de droits acquis individuellement par les salariés.

Article 41 **Travail de nuit**

Les structures dont l'activité le nécessite (distribution de glace, gasoil, marée, cultures marines, écorage...) pourront avoir recours au travail de nuit.

Est considéré comme travail de nuit le travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin.

Est considéré travailleur de nuit tout salarié qui :

soit accompli au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail entre 21 heures et 6 heures

soit accompli sur une période de référence de douze mois consécutifs au moins 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

Les travailleurs de nuit tels que définis ci-dessus bénéficieront, pour les heures effectuées pendant la période nocturne, d'un repos compensateur de 15 % des heures effectuées de nuit, ainsi que d'une majoration du taux horaire de ces heures de 5 %.

Article 42 **Modalités de paiement des salaires**

Le paiement des salaires a lieu une fois par mois.

Il est remis au moment du paiement des salaires un bulletin de paye indiquant :

le nom et l'adresse de l'employeur et, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié
la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code NAF)

l'intitulé de la présente convention collective nationale

le nom et l'emploi du salarié, ainsi que son coefficient

la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent les rémunérations versées en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux de majoration appliqués aux heures correspondantes

le montant de la rémunération brute du salarié intéressé et l'éventuelle prime d'ancienneté

la nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute

la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale assises sur cette rémunération brute

la nature et le montant des autres déductions éventuelles effectuées sur la rémunération

le montant du salaire net à payer et du salaire net imposable

la date de paiement de ladite somme

les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée

Le bulletin de paye doit être conservé sans limite de temps.

Titre VI Résiliation ou cessation du contrat de travail

Article 43 Dispositions générales

Toute démission et tout licenciement sont soumis aux prescriptions légales et réglementaires.

Ils devront faire l'objet d'un écrit dans la forme prévue par les dispositions légales. La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du délai congé, s'il est requis.

Article 44 Préavis de résiliation du contrat de travail

a) Dans le cas de résiliation de contrat de travail du fait de l'employeur en dehors de la période d'essai, la durée du préavis, sauf faute grave ou lourde ou force majeure ne doit être inférieure à :

Personnel ouvrier et employé :

- comptant moins de 2 ans d'ancienneté au sein de la structure : 1 mois
- comptant plus de 2 ans d'ancienneté au sein de la structure : 2 mois

Personnel agent de maîtrise : 2 mois

Personnel cadre : 3 mois sauf accords particuliers.

b) En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié, la durée du préavis quelle que soit l'ancienneté des intéressés est :

- 1 mois pour le personnel ouvrier et employé
- 2 mois pour le personnel de maîtrise
- 3 mois sauf accords particuliers pour le personnel cadre.

Article 45 Indemnités de préavis

Dans le cas d'inexécution du préavis par l'Employeur ou par le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnisation égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Article 46 Heures de recherche d'emploi

En cas de rupture imputable à l'employeur, le salarié a droit, pendant la durée du préavis, à deux heures consécutives d'absence par jour. Ces heures seront fixées en accord avec les parties ou, en cas de désaccord, fixées alternativement par l'employeur et le salarié. Ces heures pourront être regroupées en fin de période de préavis, avec l'accord des parties, et ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

En cas de démission, les deux heures ne sont pas dues.

Article 47 Licenciement collectif

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

En cas de licenciement pour motifs économiques, l'employeur détermine l'effectif devant être licencié dans chaque catégorie de personnel après consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

(Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu) Dans chaque catégorie de personnel, la Direction tient compte, pour déterminer l'ordre des licenciements, des critères énoncés à l'article L. 1233-5 du Code du travail.

Article 48 **Indemnités de licenciement**

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

Exceptés les cas de faute grave, lourde ou de force majeure, une indemnité de licenciement est accordée à toute personne licenciée ayant deux ans d'ancienneté dans la structure.

(Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu) Sauf accord particulier, cette indemnité se calcule de la façon suivante :

— 2/10^{ème} de mois de salaire brut par année d'ancienneté,

— + 2/15^{ème} de mois de salaire brut par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement allouée aux agents de maîtrise est calculée comme ci-dessus mais avec une majoration de 10 %, et celle des cadres de 25 %.

De même, tout salarié licencié âgé d'au moins 50 ans à l'expiration de son préavis et justifiant d'au moins 10 ans d'ancienneté bénéficiera d'une majoration de son indemnité de licenciement de 10 %.

Les indemnités de licenciement telles que définies ci-dessus sont plafonnées à 12 mois.

Elles sont calculées sur la moyenne des douze derniers mois complets d'activité.

Article 49 **Mise et départ à la retraite**

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

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

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGT ;

FNSM CGT.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1237-4 du Code du travail, la mise à la retraite d'office de la part de l'employeur ne peut se faire que si le salarié est âgé d'au moins 70 ans.

Si le salarié est âgé de moins de 70 ans et de plus de 65 ans, la mise à la retraite par l'employeur ne peut se faire qu'à la condition que le salarié, questionné dans les formes légales par l'employeur sur son initiative de partir à la retraite, donne son accord à sa mise à la retraite.

b)

Départ à la retraite à l'initiative du salarié (§ exclu de l'extension par arr. 12 déc. 2007, JO 18 déc.)

Tout salarié partant volontairement à la retraite est tenu d'observer le préavis prévu en cas de démission.

c)

Gratification de mise ou de départ à la retraite

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNSCM.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC ;
FNAA CFE/CGT ;
FNSM CGT.

Lors de leur départ en retraite volontaire, les salariés bénéficieront d'une gratification de fin de carrière égale à :
— 1 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté au sein de la structure
— 2 mois de salaire pour 15 ans d'ancienneté au sein de la structure
— 3 mois de salaire pour 20 ans d'ancienneté au sein de la structure
— 4 mois de salaire pour plus de 25 ans d'ancienneté au sein de la structure.

Le salaire brut servant de base au calcul de cette gratification sera calculé sur la moyenne des 12 derniers mois de travail effectif.

(Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu) En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, la gratification ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Titre VII **Classification**

Article 50 **Classification du personnel - niveaux et échelons**

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FNSCM.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC ;
FNAA CFE/CGT ;
FNSM CGT.

Ouvriers / employés

Niveau I :

Échelon 1 : Emploi se caractérisant par l'exécution de travaux élémentaires comparables à ceux de la vie courante et qui ne nécessitent pas d'utilisation de techniques ou d'équipements professionnels spécifiques.

Échelon 2 : Emploi se caractérisant par l'exécution de tâches simples ne nécessitant pas une adaptation longue selon des directives précises.

Niveau II :

Échelon 1 : Emploi comportant la réalisation de tâches de difficulté moyenne, réalisées dans le cadre de modes opératoires connus et avec l'assistance d'un responsable technique.

Échelon 2 : Emploi comportant la réalisation de tâches nécessitant une compétence technique dans le cadre de modes opératoires connus et sous le contrôle d'un responsable technique.

Niveau III :

Échelon 1 : Emploi nécessitant une parfaite technique dans la spécialité et une connaissance des techniques voisines. Organise son travail de façon autonome pour atteindre les objectifs fixés.

Échelon 2 : Emploi correspondant à la définition ci-dessus et chargé d'encadrer un ou plusieurs salariés de niveau inférieur.

Échelon 3 : Emploi nécessitant une parfaite technique dans la spécialité ainsi que dans les spécialités voisines, encadrant ou non un ou plusieurs salariés de niveau inférieur.

Agents de maîtrise

Niveau IV : Poste nécessitant une très large compétence dans sa spécialité et les techniques voisines le rendant apte à l'exécution de tâches complexes. Il peut avoir la responsabilité technique d'encadrement d'un personnel de qualification moindre dont il organise et contrôle l'activité.

Niveau V : Emploi nécessitant une compétence permettant la résolution de problèmes présentant des aspects à la fois techniques, commerciaux et administratifs avec appréciation du coût des solutions. Autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail, souvent caractérisée par l'encadrement technique d'ouvriers et

d'employés directement ou par l'intermédiaire d'un agent de maîtrise niveau IV. Il est placé sous les ordres d'un cadre ou du chef d'entreprise.

Cadres

Niveau VI : Cadre technique occupé selon l'horaire collectif du service ou de l'équipe auquel il est intégré.

Cadre commercial disposant d'une liberté reconnue dans l'organisation de son emploi du temps.

Directeur de petite structure encadrant maximum 3 salariés permanents.

Niveau VII : Cadre responsable de l'ensemble d'un service technique, administratif ou commercial, jouissant d'une réelle autonomie. Responsable du personnel de son service et agissant sous l'autorité d'un cadre de niveau supérieur ou du chef d'entreprise.

Niveau VIII : Directeur d'un service technique, administratif ou commercial bénéficiant d'une délégation permanente de l'employeur.

Directeur de structure encadrant plus de 3 salariés permanents ne disposant pas de large délégation de la part de l'employeur.

Niveau IX : Directeur-adjoint ou sous-directeur d'une structure importante.

Cadres hors Classification :

Cadre supérieur, directeur de structures complexes ou importantes, bénéficiant d'une délégation de pouvoirs (hors classification).

Article 51 **Définition des postes**

Mod. par Avenant n° 8, 23 nov. 2011, étendu par arr. 29 mai 2013, JO 7 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGT ;

FNSM CGT.

Mod. par Avenant n° 9, 24 janv. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FNAA CFE/CGT ;

FNSM CGT.

La définition des postes telle que prévue ci-après constitue une illustration de l'application des classifications du personnel visée à l'article 50.

Elle ne présente pas un caractère exhaustif.

I **Ouvriers / Employés**

Service entretien

Employé non qualifié :	Niveau I - Échelon 1
Employé qualifié :	Niveau I - Échelon 2

Chauffeur

Chauffeur véhicule < 3.5 T :	Niveau I - Échelon 2
Chauffeur véhicule > 3.5 T :	Niveau II - Échelon 1

Manutention

Magasinier débutant :	Niveau I - Échelon 1
Magasinier : Est capable de réceptionner la marchandise, de la ranger, de préparer des commandes, d'emballer et d'expédier la marchandise ; possède la connaissance des stocks.	Niveau I - Échelon 2
Magasinier vendeur :	Niveau II - Échelon 2
Magasinier qualifié : Possède une bonne pratique professionnelle, capable de travailler avec ou sans outil informatique.	Niveau III - Échelon 1

Atelier

Ouvrier Professionnel (OP 1) : Possédant un métier	Niveau I - Échelon 2
Ouvrier Professionnel (OP 2) : Capable d'exécuter seul tous les travaux d'une branche professionnelle	Niveau III - Échelon 2
Ouvrier Professionnel (OP 3) : À une connaissance complète de son métier, est capable d'assurer l'entretien et toutes réparations qui lui sont confiées.	Niveau III - Échelon 1
Ouvrier Hautement Qualifié (OHQ) : Capable d'assurer tous les travaux de réparation et d'entretien et le cas échéant, d'encadrer une équipe d'ouvriers.	Niveau III - Échelon 2
Technicien d'atelier : Possède toutes les compétences de l'OHQ Capable en outre d'assurer certaines tâches administratives à l'atelier, gestion de stocks...	Niveau III - Échelon 3

Vente

Vendeur débutant :	Niveau I - Échelon 1
Vendeur :	Niveau I - Échelon 2
Vendeur qualifié : Ayant une compétence professionnelle et s'initiant aux travaux d'atelier, capable de passer certaines commandes de réapprovisionnement.	Niveau II - Échelon 1
Vendeur très qualifié : Ayant acquis la connaissance de tous les articles de vente, peut assurer les commandes de réapprovisionnement ; est susceptible de présenter au client les arguments nécessaires afin de déterminer son achat de façon satisfaisante ; peut s'initier à la fonction d'animateur.	Niveau II - Échelon 2
Animateur d'un rayon : Vendeur très qualifié connaissant bien tous les produits, participe aux achats initiaux, a une compétence étendue, une connaissance du stock, surveille les arguments des vendeurs du rayon.	Niveau III - Échelon 1
Chef de rayons : Ayant sous sa responsabilité plusieurs animateurs de rayon	Niveau III - Échelon 2
Technicien commercial : Ayant en charge un ou plusieurs rayons Chargé en outre d'optimiser la gestion des stocks en liaison notamment avec les autres structures du groupe.	Niveau III - Échelon 3

Caisse

Caisse hôtesse : Capable d'utiliser une caisse enregistreuse, assure les encaissements.	Niveau II - Échelon 1
Caisse hôtesse vendeuse : Capable d'utiliser une caisse enregistreuse, assure les encaissements et assure les ventes courantes ne nécessitant pas une spécialisation.	Niveau II - Échelon 2

Secrétariat

Comptabilité(Avenant n° 9, 24 janv. 2012, non étendu)

Employé administratif débutant :	Niveau I - Échelon 1
Secrétaire - Employé de bureau : Sans qualification particulière.	Niveau I - Échelon 2
Secrétaire qualifiée : Collabore particulièrement avec le chef d'entreprise ou son représentant ; capable de rédiger en grande partie la correspondance d'après les directives générales ; peut prendre à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par le chef avec qui elle collabore.	Niveau II - Échelon 2
Secrétaire de direction :	Niveau III - Échelon 1

Aide-comptable - secrétaire comptable :	Niveau II - Échelon 1
Aide-comptable qualifié : <i>Assure la tenue des livres, contrôle et ajuste les balances intermédiaires.</i>	Niveau II - Échelon 2
Comptable : <i>Assure, sous le contrôle de l'expert comptable, la tenue de l'ensemble de la comptabilité jusqu'aux écritures de bilan.</i>	Niveau III - Échelon 1
Comptable qualifié : <i>Assure, sous le contrôle de l'expert comptable, la tenue de l'ensemble de la comptabilité jusqu'aux écritures de bilan ; encadre une ou plusieurs personnes de son service.</i>	Niveau III - Échelon 2
Comptable confirmé : <i>Possède des compétences de comptable qualifié et dispose d'une expérience reconnue et matière fiscale, sociale et informatique.</i>	Niveau III - Échelon 3

II Agents de maîtrise

Responsable de magasin

Dirige le magasin sous l'autorité d'un cadre ou de l'employeur, a la responsabilité de la gestion courante.

Encadre moins de 3 salariés permanents :	Niveau IV
Encadre au moins 3 salariés permanents :	Niveau V

Responsable commercial

Représente l'entreprise dans ses relations commerciales extérieures ; peut être chargé d'un secteur géographique défini et/ou d'un secteur d'activité de l'entreprise par délégation de l'employeur.	Niveau IV
--	-----------

Chef comptable

Comptable assurant avec le concours de quelques employés, et sans le recours extérieur habituel (expert comptable ou employeur), la tenue de l'ensemble de la comptabilité, en particulier tient le journal général, établit le compte

de résultat, le bilan et les annexes comptables.

Encadre moins de 3 salariés permanents :	Niveau IV
Encadre au moins 3 salariés permanents :	Niveau V

Chef d'atelier

Dirige l'atelier, organise le travail, prend les rendez-vous avec la clientèle, traite avec les experts, a une connaissance parfaite du produit et est à même de traiter un litige.

Encadre moins de 3 salariés permanents :	Niveau IV
Encadre au moins 3 salariés permanents :	Niveau V

III Cadres

Cadre responsable de magasin encadrant un minimum de 10 salariés permanents et ayant la responsabilité de l'exploitation. Directeur de petite structure encadrant au maximum 3 salariés permanents	Niveau VI
---	-----------

Cadre administratif, financier, commercial, technique

Assure dans une structure importante, sous l'autorité de l'employeur ou d'un directeur, la coordination du travail d'un certain nombre d'employés, ou une mission administrative, financière, commerciale ou technique.	Niveau VII
---	------------

Directeur administratif, financier, commercial, technique, Directeur de structure employant plus de 3 salariés permanents et ne disposant pas de large délégation de la part de l'employeur

Directeur de la fonction. Doit avoir une fonction large d'encadrement du personnel. Responsable d'une fonction qui, par délégation permanente de l'employeur, a la charge de diriger, coordonner, contrôler le travail d'un certain nombre d'employés de différents niveaux placés sous son autorité.	Niveau VIII
---	-------------

Directeur-Adjoint ou sous-directeur d'une structure importante

Assiste le directeur et le supplée en cas d'absence.	Niveau IX
--	-----------

Cadre hors classification :

Cadre de structure importante bénéficiant d'une large délégation de pouvoirs de son employeur dans tous les domaines de l'entreprise disposant d'une grande autonomie, de l'expérience et de l'autorité sur l'ensemble du personnel, relevant de la définition des cadres dirigeants visés par l'article L. 3111-2 du Code du travail.

Titre VIII Dispositions finales

Article 52 Dépôt de la convention

La présente convention sera déposée auprès des services de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi conformément aux dispositions du Code du Travail.

Article 53 **Adhésion à la convention**

Conformément au Code du Travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour où elle aura fait l'objet d'un dépôt dans les conditions identiques à celles prévues à l'article 52 de la présente convention collective.

ANNEXES

Annexe I - Salaires

Grille des salaires minima applicable au 1^{er} janvier 2005

Ouvriers employés :

Niveau I	
Échelon 1	14 040
Échelon 2	14 520
Niveau II	
Échelon 1	15 420
Échelon 2	16 560
Niveau III	
Échelon 1	17 160
Échelon 2	18 240

Agents de Maîtrise :

Niveau IV	19 680
Niveau V	22 800

Cadres :

Niveau VI	A (moins de 3 ans dans la fonction) 24 000	B (plus de 3 ans dans la fonction) 27 000
Niveau VII	A (moins de 3 ans dans la fonction) 26 000	B (plus de 3 ans dans la fonction) 29 700
Niveau VIII	33 000	
Niveau IX	37 500	

Avenant n° 1 du 14 novembre 2005

[Étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2006]

Grille des salaires minima applicable au 1^{er} janvier 2006

Ouvriers employés :	
Niveau I	
Échelon 1	14 615
Échelon 2	14 781
Niveau II	
Échelon 1	15 698
Échelon 2	16 858

Ouvriers employés :	
Niveau III	
Échelon 1	17 468
Échelon 2	18 568

Agents de Maîtrise :	
Niveau IV	20 034
Niveau V	23 484

Cadres :		
Niveau VI	A (moins de 3 ans dans la fonction) 24 432	B (plus de 3 ans dans la fonction) 27 486
Niveau VII	A (moins de 3 ans dans la fonction) 26 468	B (plus de 3 ans dans la fonction) 30 235
Niveau VIII		33 594
Niveau IX		38 175

Avenant n° 2 du 14 novembre 2006

[Étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature]

Article 1 Grille des salaires (Annexe 1)

La grille des salaires minima figurant à l'annexe 1 et applicable au 1^{er} janvier 2007 est définie comme suit :

Annexe 1 - Grille des salaires minima applicable au 1^{er} janvier 2007

Ouvriers employés

Niveau I	
Échelon 1	15 052
Échelon 2	15 221
Niveau II	
Échelon 1	15 965
Échelon 2	17 145
Niveau III	
Échelon 1	17 765
Échelon 2	18 884

Agents de Maîtrise

Niveau IV	20 375
Niveau V	23 884

Cadres

Niveau VI	A (moins de 3 ans dans la fonction) 24 848	B (plus de 3 ans dans la fonction) 27 954
Niveau VII	A (moins de 3 ans dans la fonction) 26 918	B (plus de 3 ans dans la fonction) 30 749
Niveau VIII	34 165	
Niveau IX	38 824	

Article 2 Compte épargne temps

(Voir l'article 25 des dispositions générales de la convention)

Article 3 Date d'effet

Le présent avenant prendra effet dès sa signature.

Article 4 Extension

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent avenant.

Avenant n° 3 du 21 décembre 2007

[Étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr.]

Article 1er et Article 2

(Voir les articles 22 et 24 des dispositions générales de la convention collective)

Article 3

La grille des salaires minima figurant à l'annexe 1 et applicable au 1^{er} janvier 2008 est définie comme suit :

Annexe 1 : grille des salaires minima applicable au 1^{er} janvier 2008

Ouvriers employés

Niveau I	
Échelon 1	15 362
Échelon 2	15 526
Niveau II	
Échelon 1	16 285
Échelon 2	17 488
Niveau III	
Échelon 1	18 120
Échelon 2	19 262

Agents de Maîtrise

Niveau IV	20 783
Niveau V	24 362

Cadres

Niveau VI	A (moins de 3 ans dans le fonction) 25 345	B (plus de 3 ans dans la fonction) 28 513
Niveau VII	A (moins de 3 ans dans le fonction) 27 456	B (plus de 3 ans dans la fonction) 31 363
Niveau VIII	34 848	
Niveaux IX	39 600	

Avenant n° 4 bis du 1^{er} juillet 2009

[Étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct.]

Article 1er à Article 5

(Voir les articles 1, 7, 15, 22 et 23 des dispositions générales de la convention)

Article 6

La grille de salaire applicable au 1^{er} janvier 2009 est la suivante :

Ouvrier employés

Niveau 1	
Échelon 1	15 852
Échelon 2	16 021
Niveau II	
Échelon 1	16 804
Échelon 2	18 046
Niveau III	
Échelon 1	18 698
Échelon 2	19 876

Agents de Maîtrise

Niveau IV	21 355
Niveau V	25 032

Cadres

Niveau VI	A (moins de 3 ans dans la fonction) 26 042	B (plus de 3 ans dans la fonction) 29 297
Niveau VII	A (moins de 3 ans dans la fonction) 28 211	B (plus de 3 ans dans la fonction) 32 225
Niveau VIII	35 806	
Niveaux IX	40 689	

Article 7 Date d'effet

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

Article 8 Extension

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent avenant.

Avenant n° 5 du 17 décembre 2009

[Étendu par arr. 18 févr. 2011, JO 26 févr., applicable dès sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

Article 1er et 2

(Voir les articles 50 et 51 des dispositions générales de la convention)

Article 3

La grille des salaires minima figurant à l'annexe 1 et applicable au 1 janvier 2010 est définie comme suit :

Annexe I - grille de salaires minima applicable au 1 janvier 2010 :

Ouvrier employés

Niveau I	
Échelon 1	16 126
Échelon 2	16 342
Niveau II	
Échelon 1	17 141
Échelon 2	18 226
Niveau III	
Échelon 1	18 885
Échelon 2	20 074
Échelon 3	20 821

Agents de Maîtrise

Niveau IV	21 568
Niveau V	25 282

Cadres

Niveau VI	A (moins de 3 ans dans la fonction) 26 302	B (plus de 3 ans dans la fonction) 29 590
Niveau VII	A (moins de 3 ans dans la fonction) 28 493	B (plus de 3 ans dans la fonction) 32 547
Niveau VIII	36 164	
Niveau IX	41 096	

Article 4

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

Article 5

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent avenant.

Article 6

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

Avenant n° 7 du 9 février 2011

[Étendu par arr. 7 juill. 2011, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011]

Article 1

La grille des salaires minima figurant à l'annexe 1 et applicable au 1^{er} janvier 2011 est définie comme suit :

Annexe I - grille de salaires minima applicable au 1^{er} janvier 2011 :

Ouvrier employés

Niveau 1	
Échelon 1	16 384
Échelon 2	16 603
Niveau 2	
Échelon 1	17 415
Échelon 2	18 518
Niveau 3	
Échelon 1	19 187
Échelon 2	20 395
Échelon 3	21 154

Agent de Maîtrise

Niveau 4	21 913
Niveau 5	25 687

Cadres

	A (- 3 ans) ancienneté	B (+ 3 ans) ancienneté
Niveau 6	26 723	30 063
Niveau 7	28 949	33 068
Niveau 8	36 743	
Niveau 9	41 754	

Article 2

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

Article 3

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent avenant.

Article 4

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

Avenant n° 9 du 24 janvier 2012

[Étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FNAA CFE/CGC ;

FNSM CGT.

Article 1er

(Voir l'article 51 des dispositions générales de la convention).

Article 2

La grille des salaires minima figurant à l'annexe 1 et applicable au 1^{er} janvier 2012 est définie comme suit :

Annexe I - grille de salaires minima applicable au 1^{er} janvier 2012

Ouvrier employés

Niveau 1

Échelon 1	16 781
Échelon 2	17 005

Niveau 2

Échelon 1	17 836
Échelon 2	18 966

Niveau 3

Échelon 1	19 651
Échelon 2	20 889
Échelon 3	21 666

Agent de Maîtrise

Niveau 4	22 443
Niveau 5	26 309

Cadres

	A (-3 ans) ancienneté	B (+3 ans) ancienneté
Niveau 6	27 370	30 791
Niveau 7	29 650	33 868

Niveau 8	37 632
Niveau 9	42 764

Article 3

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

Article 4

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent avenant.

Article 5

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

Avenant n° 10 du 18 février 2013

[Étendu par arr. 1^{er} août 2014, JO 23 août, applicable dès sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FNAA CFE CGC ;

FNSM CGT.

Article 1er

La grille des salaires minima figurant à l'annexe 1 et applicable au 1^{er} janvier 2013 est définie comme suit :

Annexe I - grille de salaires minima applicable au 1^{er} janvier 2013

Ouvrier employés

Niveau 1

Échelon 1	17163
Échelon 2	17391

Niveau 2

Échelon 1	18241
Échelon 2	19397

Niveau 3

Échelon 1	20005
Échelon 2	21265
Échelon 3	22056

Agent de Maîtrise

Niveau 4	22 847
Niveau 5	26 783

Cadres

	A (- 3 ans) ancienneté	B (+ 3 ans) ancienneté
Niveau 6	27 863	31345
Niveau 7	30184	34478

Niveau 8	38309
Niveau 9	43535

Article 2

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

Article 3

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent avenant.

Article 4

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

Avenant n° 12 du 23 février 2015

[Étendu par arr. 3 août 2015, JO 15 août, applicable dès la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FNAA CFE CGC ;

FNSM CGT.

Exposé

Les signataires de la Convention Collective Nationale de la Coopération Maritime se sont réunis afin de négocier la grille des salaires minima applicables en 2015.

Article 1

Les partenaires sociaux prennent en compte l'évolution du contexte économique.

En conséquence, les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2015, d'une augmentation des salaires minima comme suit :

Grille de salaires annuels (base 35 heures hebdomadaires) applicable à compter du 1^{er} janvier 2015

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	17491
Échelon 2	17758

Niveau 2

Échelon 1	18626
Échelon 2	19806

Niveau 3

Échelon 1	20630
Échelon 2	21714
Échelon 3	22522

Agent de Maîtrise

Niveau 4	23560
Niveau 5	27349

Cadres

	A (- 3 ans) ancienneté	B (+ 3 ans) ancienneté
Niveau 6	28732	32007
Niveau 7	31126	35206

Niveau 8	39117
Niveau 9	44454

Les entreprises devront prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en prenant notamment en compte des mesures concernant le recrutement, la rémunération, la formation et l'évolution de carrière.

Article 4

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent avenant.

Article 5

Le présent avenant prendra effet dès la publication de l'arrêté d'extension.

Article 6

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

Avenant n° 15 du 20 janvier 2017

[Étendu par arr. 30 juin 2017, JO 8 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI.

Préambule

Réunis en commission paritaire nationale dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen de l'indice du salaire mensuel de base et du pouvoir d'achat.

Dans ce contexte, et après avoir analysé notamment l'évolution de l'inflation, les partenaires sociaux signataires, partageant la volonté d'un accord sur les minima conventionnels de branche et conviennent de la grille de salaires minima ci-après.

Article 1

En conséquence, les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2017, d'une augmentation des salaires minima comme suit :

Grille de salaires annuels (base 35 heures hebdomadaires) applicable à compter du 1^{er} janvier 2017 :

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	17 763.19
Échelon 2	18 026

Niveau 2

Échelon 1	18 812
Échelon 2	20 004

Niveau 3

Échelon 1	20 836
Échelon 2	21 931
Échelon 3	22 747

Agent de Maîtrise

Niveau 4	23 796
Niveau 5	27 622

Cadres

	A (- 3 ans ancienneté)	B (+ 3 ans ancienneté)
Niveau 6	29 019	32 327
Niveau 7	31 437	35 558

Niveau 8	39 508
Niveau 9	44 899

Les entreprises devront respecter l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en prenant notamment en compte les éléments fixés par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes en date du 2 février 2016.

Article 4

Afin de faire régulièrement le point sur la signature du présent avenant et de mesurer l'opportunité de le modifier, les parties signataires prévoient que lors de chaque première réunion annuelle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, il sera abordé les salaires.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération Nationale Syndicale de la Coopération et du Crédit Maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Article 7

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction des Relations du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Avenant du 29 mars 2018

[Étendu par arr. 13 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FNSM CGT.

Préambule

Les partenaires sociaux ont procédé à l'examen de l'indice du salaire mensuel de base et du pouvoir d'achat.

Dans ce contexte, et après avoir analysé notamment l'évolution de l'inflation, les partenaires sociaux signataires, partageant la volonté d'un accord sur les minima conventionnels de branche et conviennent de la grille de salaires minima ci-après.

Article 1

En conséquence, les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2018, d'une augmentation des salaires minima comme suit :

Grille de salaires annuels (base 35 heures hebdomadaires) applicable à compter du 1^{er} janvier 2018

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	17 981,64 €
Échelon 2	18 206 €

Niveau 2

Échelon 1	19 000 €
Échelon 2	20 204 €

Niveau 3

Échelon 1	21 044 €
Échelon 2	22 150 €
Échelon 3	22 974 €

Agents de maîtrise

Niveau 4	24 033 €
Niveau 5	27 898 €

Cadres

	A (- 3 ans)	B (+ 3 ans)
Niveau 6	29 309 €	32 650 €
Niveau 7	31 751 €	35 913 €

Niveau 9	45 347 €
----------	----------

Les entreprises devront respecter l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en prenant notamment en compte les éléments fixés par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes en date du 2 février 2016 étendu par arrêté du 11 janvier 2018 JO du 18 janvier 2018.

Article 4

Afin de faire régulièrement le point sur la signature du présent avenant et de mesurer l'opportunité de le modifier, les parties signataires prévoient que lors de chaque première réunion annuelle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, il sera abordé les salaires.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération Nationale Syndicale de la Coopération et du Crédit Maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Article 7

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction des Relations du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Avenant n° 18 du 25 mars 2020

[*Étendu par arr. 20 nov. 2020, JO 28 nov.*]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FNSM CGT.

Préambule

Quand bien même un accord de méthode a été signé entre les branches de la conchyliculture et celle de la coopération maritime, les partenaires sociaux avaient indiqué que chaque branche conserve dans l'immédiat sa propre négociation salariale.

En conséquence, les partenaires sociaux de la coopération maritime ont procédé à l'examen du salaire annuel et du pouvoir d'achat des salariés en tenant compte de l'augmentation du smic et du taux de l'inflation. Les parties ont convenu d'augmenter la grille de 1,7 % à l'exception du 1^{er} niveau, échelon 1 fixé sur le SMIC.

Ainsi, après avoir analysé ces éléments, les partenaires sociaux signataires, partageant la volonté d'un accord sur les minima conventionnels de branche, conviennent de la grille de salaires minima ci-après à compter du 1^{er} janvier 2020 dans la branche de la coopération maritime.

Article 1 Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la coopération maritime.

Article 2 Salaire minimum conventionnel annuel

Le salaire minimum conventionnel annuel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la Coopération Maritime est ainsi fixé :

Grille de salaires annuels (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1^{er} janvier 2020

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	18 473,04 €
Échelon 2	18 830 €

Niveau 2

Échelon 1	19 651 €
Échelon 2	20 896 €

Niveau 3

Échelon 1	21 765 €
Échelon 2	22 909 €
Échelon 3	23 761 €

Agents de maîtrise

Niveau 4	24 686 €
Niveau 5	28 655 €

Cadres

	A (- 3 ans d'ancienneté)	B (+ 3 ans d'ancienneté)
Niveau 6	30 105 €	33 537 €
Niveau 7	32 613 €	36 889 €

Niveau 8	40 987 €
Niveau 9	46 579 €

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 Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 Durée

Le présent barème est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7 **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération Nationale Syndicale de la Coopération et du Crédit Maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Avenant n° 22 du 26 mai 2021

[Étendu par arr. 10 déc. 2021, JO 22 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CFTC.

Article 1 **Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la coopération maritime.

Article 2 **Salaire minimum conventionnel annuel**

Le salaire minimum conventionnel annuel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la Coopération Maritime est ainsi fixé :

Grille de salaires annuels (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1^{er} janvier 2021

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	18 654,96 €
Échelon 2	19 018,30 €

Niveau 2

Échelon 1	19 847,51 €
Échelon 2	21 104,96 €

Niveau 3

Échelon 1	21 982,65 €
Échelon 2	23 138,09 €
Échelon 3	23 998,61 €

Agents de maîtrise

Échelon 4	24 932,86 €
Échelon 5	28 941,55 €

Cadres

	A (- 3 ans d'ancienneté)	B (+ 3 ans d'ancienneté)
Niveau 6	30 406,05 €	33 872,37 €
Niveau 7	32 939,13 €	37 257,89 €

Échelon 8	41 396,87 €
Échelon 9	47 044,79 €

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 Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux 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 5 Entrée en vigueur - Durée

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et sous réserve des exclusions éventuelles. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr

Article 7 Extension

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération Nationale Syndicale de la Coopération et du Crédit Maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 31 mai 2022

[Étendu par arr. 17 oct. 2022, JO 4 nov., applicable, pour les non-adhérents, à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM ;

SNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

FNSM CGT ;

CFTC AGRI.

Préambule

Les parties se sont réunies en commission nationale paritaire de négociation afin d'évoquer les salaires.

Face au constat de l'évolution des prix, et eu égard à la dernière hausse du SMIC de 2.65 % au 1^{er} mai 2022, les parties conviennent d'appliquer une hausse salariale bien plus conséquente que d'habitude à savoir 5 % pour le niveau 1 échelon 2 et 4.5 % pour les niveaux suivants tout en conservant un 1^{er} niveau, échelon 1 au SMIC.

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

Article 1 Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la coopération maritime.

Article 2 Salaire minimum conventionnel annuel

Le salaire minimum conventionnel annuel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la Coopération Maritime est ainsi fixé :

Grille de salaires annuels (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1^{er} janvier 2022 :

Ouvriers employés

Niveau 1	
Échelon 1	19 747 €
Échelon 2	19 970 €
Niveau 2	
Échelon 1	20 741 €
Échelon 2	22 055 €
Niveau 3	
Échelon 1	22 972 €
Échelon 2	24 179 €
Échelon 3	25 079 €

Agents de maîtrise

Niveau 4	26 055 €
Niveau 5	30 244 €

Cadres

	A (- 3 ans d'ancienneté)	B (+ 3 ans d'ancienneté)
Niveau 6	31 774 €	35 397 €
Niveau 7	34 421 €	38 934 €
Niveau 8		43 260 €
Niveau 9		49 162 €

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 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux 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 5 **Entrée en vigueur - Durée**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et sous réserve des exclusions éventuelles.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 **Publicité**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr

Article 7 **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération Nationale Syndicale de la Coopération et du Crédit Maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 19 avril 2023

[Étendu par arr. 24 juil. 2023, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM ;

SNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

Les parties se sont réunies en commission nationale paritaire de négociation afin d'évoquer les salaires.

Après avoir évoqué la situation économique liée tant au contexte de la pêche et notamment aux plans d'accompagnements Individuels (PAI) de sortie de flotte dans le cadre du retrait du Royaume Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et du contexte économique du commerce, les parties conviennent d'appliquer les hausses salariales qui suivent.

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

Article 1 **Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la coopération maritime.

Article 2 **Salaire minimum conventionnel annuel brut**

Le salaire minimum conventionnel annuel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention col-

lective de la Coopération Maritime est ainsi fixé :

Grille de salaires annuels bruts (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1^{er} janvier 2023 :

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	20 814.73 €
Échelon 2	21 000 €

Niveau 2

Échelon 1	21 197 €
Échelon 2	22 540 €

Niveau 3

Échelon 1	23 477 €
Échelon 2	24 711 €
Échelon 3	25 631 €

Agents de maîtrise

Niveau 4	26 628 €
Niveau 5	30 909 €

Cadres

	A (- 3 ans d'ancienneté)	B (+ 3 ans d'ancienneté)
Niveau 6	32 473 €	36 176 €
Niveau 7	35 178 €	39 791 €

Niveau 8	44 212 €
Niveau 9	50 244 €

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 Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article

L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux 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 5 **Entrée en vigueur - Durée**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et sous réserve des exclusions éventuelles.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 **Publicité**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr

Article 7 **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération Nationale Syndicale de la Coopération et du Crédit Maritime étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 5 avril 2024

[Étendu par arr. 23 juill. 2024, JO 7 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM ;

SNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

FNSM CGT ;

CFTC AGRI.

Préambule

Les parties rappellent en premier lieu le contexte actuel de la branche de la coopération maritime, laquelle doit faire face à de nombreux défis en raison des multiples facteurs tels que les répercussions pleines et entières du plan d'accompagnement individuel Brexit, les fermetures du golfe de Gascogne, la tendance à la hausse persistante des prix des carburants et leurs implications financières, la nécessaire vigilance des entreprises pour leurs trésoreries ainsi que l'impact significatif de la crise dans le secteur de la vente textile sur les Comptoirs de la mer.

Conscients pour autant de la nécessité impérieuse de garantir la stabilité économique et sociale des salariés et des entreprises opérant dans cette branche et reconnaissant la nécessité de prendre des mesures concertées et efficaces pour atténuer les effets néfastes de ces contingences sur les conditions de travail, les parties conviennent d'appliquer les hausses salariales qui suivent tout en conservant un 1^{er} niveau, échelon 1 au SMIC.

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

Article 1 **Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la coopération maritime.

Article 2 **Salaire minimum conventionnel annuel brut**

Le salaire minimum conventionnel annuel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la Coopération Maritime est ainsi fixé :

Grille de salaires annuels bruts (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1^{er} avril 2024 :

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	21 203 €
Échelon 2	21 630 €

Niveau 2

Échelon 1	21 823 €
Échelon 2	23 216 €

Niveau 3

Échelon 1	24 181 €
Échelon 2	25 452 €
Échelon 3	26 400 €

Agent de maîtrise

Niveau 4	27 294 €
Niveau 5	31 682 €

Cadres

	A (- 3 ans d'ancienneté dans la fonction)	B (+ 3 ans d'ancienneté dans la fonction)
Niveau 6	33 285 €	37 080 €
Niveau 7	36 057 €	40 786 €
Niveau 8		45 317 €
Niveau 9		51 500 €

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 Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux 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 5 **Entrée en vigueur - Durée**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et sous réserve des exclusions éventuelles.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 **Publicité**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accordion@travail.gouv.fr

Article 7 **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération Nationale Syndicale de la Coopération et du Crédit Maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Accord du 17 mars 2025

[Étendu par arr. 19 mai 2025, JO 24 mai, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Préambule

La Coopération Maritime a été marquée au cours de l'année 2024 par la dénonciation de la fusion avec la branche de la conchyliculture.

Chaque branche a dès lors repris son indépendance.

Le secteur de la Coopération Maritime a dû faire face en 2024 à la baisse de l'activité des sociétés dépendant de la branche.

Cette baisse s'explique notamment par la fermeture de la pêche dans le golfe de Gascogne ou encore la fin des aides de l'État au titre du carburant pour les pêcheurs, ce qui impacte directement les entreprises du secteur.

Pour autant, les partenaires sociaux réaffirment leur engagement à promouvoir l'esprit coopératif. Ils entendent ainsi renforcer l'attractivité des métiers et assurer un développement harmonieux et durable du secteur de la coopération maritime qui joue un rôle essentiel dans l'économie sociale et solidaire.

En effet, la coopération maritime repose sur des principes de solidarité, de partage des ressources et de développement durable des activités maritimes.

Afin de garantir une rémunération juste et équitable des salariés du secteur, tout en prenant en compte les évolutions économiques et sociales, les partenaires sociaux ont engagé une concertation approfondie en vue d'établir le présent accord de branche sur les salaires.

Cet accord vise à définir un cadre de rémunération garantissant l'attractivité et la compétitivité du secteur, en assurant une reconnaissance appropriée des qualifications, des compétences et de l'expérience des travailleurs. Il s'inscrit dans une démarche d'amélioration des conditions de travail, de fidélisation des talents et de renforcement de la cohésion sociale au sein des entreprises de la branche.

Les parties conviennent d'appliquer les hausses salariales de 1.8 % qui suivent tout en conservant un 1^{er} niveau, échelon 1 au SMIC.

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

Article 1 **Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises

relevant de la Convention Collective Nationale de la coopération maritime.

Article 2 **Salaire minimum conventionnel annuel brut**

Le salaire minimum conventionnel annuel (pour 12 mois) hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la Coopération Maritime est ainsi fixé :

Grille de salaires annuels bruts (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1^{er} avril 2025 :

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	21 621.60 €
Échelon 2	22 019 €

Niveau 2

Échelon 1	22 216 €
Échelon 2	23 634 €

Niveau 3

Échelon 1	24 616 €
Échelon 2	25 910 €
Échelon 3	26 875 €

Agents de maîtrise

Niveau 4	27 785 €
Niveau 5	32 252 €

Cadres

	A (- 3 ans d'ancienneté dans la fonction)	B (+ 3 ans d'ancienneté dans la fonction)
Niveau 6	33 884 €	37 747 €
Niveau 7	36 706 €	41 520 €

Niveau 8	46 133 €
Niveau 9	52 427 €

Il est précisé que cette grille de salaire est annuelle et que toutes sommes versées à l'occasion du travail y compris une prime annuelle, un treizième mois, un salaire variable doit être pris en compte pour vérifier le respect du salaire annuel.

N'entrent pas dans ce salaire, les sommes perçues au titre de l'épargne salariale.

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 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux 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 5 **Entrée en vigueur - Durée**

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et sous réserve des exclusions éventuelles.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 **Publicité**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords - 14 avenue Duquesne 75007 Paris, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accordion@travail.gouv.fr

Article 7 **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération Nationale Syndicale de la Coopération et du Crédit Maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe II - Prévoyance

Régime des salariés cadres

Mod. par Accord 31 mai 2022, étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 6 janv. 2023, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM ;

SNEC.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

FNSM CGT ;

CFTC AGRI.

Prestations au 1^{er} janvier 2005

Garanties	Capital variable suivant la situation familiale	
	En % du traitement annuel brut TA - TB	
Décès toutes causes	- Célibataire, Veuf, Divorcé	200 %
Invalidité absolue et définitive	- Marié	300 %
	- Par personne supplémentaire	100 %
Rente éducation	Rente annuelle garantie par enfant :	
	- 0 à 10 ans	5 %
	- 11 à 17 ans	10 %
	- 18 à 25 ans	15 %
Frais d'obsèques	Garantie familiale : 100 % du plafond de la sécurité sociale	
Incapacité de travail	Versement d'une indemnité quotidienne égale à 90 % du salaire annuel brut,	

Garanties	Capital variable suivant la situation familiale En % du traitement annuel brut TA - TB
Invalidité	suivie si nécessaire d'une rente invalidité égale à 100 % du salaire net (2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie) 60 % pour la 1 ^{ère} catégorie. Ces indemnités sont versées à compter du 90 ^{ème} jour
Rente de veuve	Rente versée au conjoint : Viagère égale à : 1 % (65-X) T Temporaire de relais : 0.5 % (X-25) T D'orphelin : 10 % de T Capital versé aux enfants des assurés non mariés : 400 % de T

(Accord 31 mai 2022, étendu)

Régime des salariés cadres

Garanties	Capital variable suivant la situation familiale	
	En % du traitement annuel brut TA - TB	
Décès toutes causes	- Célibataire, Veuf, Divorcé	200 %
Invalidité absolue	- Marié	300 %
et définitive	- Par personne supplémentaire	100 %
Rente éducation	Rente annuelle garantie par enfant :	

Régime des salariés non cadres

Garanties	Capital variable suivant la situation familiale	
	En % du traitement annuel brut TA - TB	
Décès toutes causes	- Célibataire, Veuf, Divorcé	200 %
Invalidité absolue	- Marié	300 %
et définitive	- Par personne supplémentaire	100 %
Incapacité de travail	Versement d'une indemnité quotidienne égale à 80 % du salaire annuel brut.	
Invalidité	suivie si nécessaire d'une rente invalidité égale à 100 % du salaire net (2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie) (60 % pour la 1 ^{ère} catégorie).	
	Ces indemnités sont versées à compter du 90 ^{ème} jour	

Régime des salariés non cadres

Prestations au 1^{er} janvier 2005

Garanties	Capital variable suivant la situation familiale	
	En % du traitement annuel brut TA - TB	
Décès toutes causes	- Célibataire, Veuf, Divorcé	200 %
Invalidité absolue	- Marié	300 %

Garanties	Capital variable suivant la situation familiale En % du traitement annuel brut TA - TB	
et définitive	- Par personne supplémentaire	100 %
Incapacité de travail	Versement d'une indemnité quotidienne égale à 80 % du salaire annuel brut,	
Invalidité	survie si nécessaire d'une rente invalidité égale à 100 % du salaire net (2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie) (60 % pour la 1 ^{ère} catégorie). Ces indemnités sont versées à compter du 90 ^{ème} jour	
Rente de veuve	<ul style="list-style-type: none"> • Rente versée au conjoint : Viagère égale à : 1 % (65-X) T Temporaire de relais : 0.5 % (X-25) T D'orphelin : 10 % de T • Capital versé aux enfants des assurés non mariés : 400 % de T 	

SALAires

(Voir Annexe I de la convention)

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 période, par avenant soumis à l'extension, que tout ou 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 1er 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 (Terme exclu 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.

(Exclus 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@s nec-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 débuteront 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 16 mai 2024

[Étendu par arr. 2 déc. 2024, JO 12 déc., applicable à compter de sa signature sans attendre l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM ;

SNEC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FNSM CGT ;

CFTC AGRI ;

SNCEA CFE CGC.

Préambule

Les signataires de la Convention Collective Nationale de la Coopération Maritime rappellent qu'elles ont 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, convention de rattachement.

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, ont dénoncé le 15 mars 2024 ledit accord de fusion et l'accord de méthode qui en découle en totalité.

Cette dénonciation a fait courir le délai de préavis, d'une durée de trois mois à l'échéance duquel chaque branche reprend son autonomie.

Les mêmes signataires entendent par le présent accord clarifier la situation dans laquelle se trouvent les salariés de la branche de la coopération maritime à la suite de cette dénonciation de cette fusion.

Il s'en suit ce qui suit :

Article 1

Les parties rappellent que lorsque l'application d'une convention est mise en cause en raison notamment d'une fusion, cette convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substitué.

Pour éviter la prise d'effet de la convention de rattachement, les parties 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.

Seules demeurent applicables les dispositions conventionnelles signées au sein de la seule branche de la coopération maritime à l'exclusion de toutes dispositions conventionnelles 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 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 (Termes exclus de l'extension par arr. 2 déc. 2024, JO 12 déc.)*.

Article 6 **Dépôt**

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

Désignation de l'OPCA

Accord du 29 septembre 2014

[Étendu par arr. du 24 mai 2016, JO 11 juin, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FNSM CGT.

Préambule

La désignation d'AGEFOS-PME par la branche professionnelle de la coopération maritime est considérée par les signataires comme un moyen essentiel au service de la stratégie de la branche, et plus largement de la «filière maritime», en matière de formation et de gestion des compétences.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ de la Convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 (Étendue par arr. 12 déc. 2007, JO 18 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2005)

Article 2 **Organisme paritaire collecteur agréé**

Les parties signataires désignent AGEFOS-PME comme Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la branche.

Article 3 **Durée. - Formalités. - Révision. - Dénonciation**

3.1 **Durée. - Dépôt - entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature, sous réserve de l'agrément de l'AGEFOS-PME en tant qu'OPCA de la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne cotisent pas à l'Agefos PME à la date de signature du présent accord bénéficient d'un délai supplémentaire pour y adhérer. Elles devront verser leur contribution à l'Agefos PME, au plus tard pour

la collecte effectuée au titre du troisième exercice plein, suivant la date d'extension du présent accord. Conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, il sera déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa signature et auprès des services centraux du ministère chargé du travail par le secrétariat de la commission paritaire.

Son extension sera demandée auprès de la Direction générale du travail.

3.2 Révision

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. À défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de la demande de révision, cette dernière deviendra caduque ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour de son extension par les services compétents.

3.3 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat - greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (ou adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (ou adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois. Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Protection sociale complémentaire

Accord du 17 mars 2025

[Étendu par arr. 28 juill. 2025, JO 5 août, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Préambule

Pour bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations prévue par le code de la sécurité sociale, les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de protection sociale complémentaire servies au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit, par des institutions de prévoyance, par des institutions de gestion de retraite supplémentaire, par des mutuelles et unions, doivent couvrir l'ensemble des salariés.

Ces garanties peuvent également ne couvrir qu'une ou plusieurs catégories objectives de salariés sous réserve que

ces catégories permettent, de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées.

Une catégorie est définie à partir des critères objectifs qui peuvent résulter de l'appartenance aux catégories des cadres et non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Pour permettre aux entreprises relevant de la présente convention de conserver le bénéfice du régime social de faveur sur le financement des couvertures de protection sociale, les partenaires sociaux entendent redéfinir les catégories auxquelles appartiennent les salariés.

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

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coopération maritime (IDCC 2494)

Article 2 **Catégories objectives**

2.1 **Cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres à partir du Niveau VI de la classification cadres définie par la Convention collective.

2.2 **Assimilés cadres**

L'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, définit les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire comme étant les employés, techniciens et agents de maîtrise «dans les cas où ils occupent des fonctions :

- a) Classées par référence aux arrêtés de mise en ordre des salaires, à une cote hiérarchique brute égale ou supérieure à 300 ;
- b) Classées dans une position hiérarchique équivalente à celles qui sont visées au a ci-dessus, dans des classifications d'emploi résultant de conventions ou d'accords conclus au plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective.»

Pour autant, la convention collective de la coopération maritime n'ayant pas défini de niveau correspondant aux assimilés cadres (ancien article 4 bis de la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947), il n'y a pas lieu de faire référence à cette catégorie.

2.3

Salariés relevant de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947

L'article 36 de l'annexe I de la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947 permettait l'intégration dans la catégorie «cadre» de salariés non cadres pour les faire cotiser au régime de prévoyance et/ou frais de santé des cadres.

La coopération maritime n'ayant pas défini les salariés pouvant relever de cette catégorie, il n'y a pas lieu de faire référence à cette catégorie au sein de la branche.

Article 3 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord concernant par nature l'ensemble de la branche professionnelle, il n'y a pas lieu de différencier les mesures qui y sont mentionnées selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 4 **Entrée en vigueur - Durée**

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

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 5 Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail - Dépôt des accords 14 avenue Duquesne 75007 Paris, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accordion@travail.gouv.fr

Article 6 Extension

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération Nationale Syndicale de la Coopération et du Crédit Maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Régime de frais de santé

Avenant n° 14 du 5 novembre 2015

[Étendu par arr. 6 fevr. 2017, JO 18 fevr., applicable le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FNAA CFE CGC ;

FNSM CGT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a généralisé la couverture complémentaire santé en imposant, selon un calendrier déterminé, l'engagement de négociations au niveau de la branche afin que tous les salariés puissent bénéficier d'une couverture complémentaire santé d'ici le 1^{er} janvier 2016.

Aussi, les signataires du présent avenant se sont rencontrés afin d'instaurer un régime conventionnel de remboursement des frais de santé au niveau de la branche.

Article 1er Champ d'application

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004.

Article 2 Architecture du régime conventionnel frais de santé

Le régime conventionnel frais de santé se compose d'un régime unique sur la base d'un tarif uniforme : ce régime couvre le salarié et ses ayants droit moyennant une cotisation unique.

Article 3 Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent avenant s'appliquent obligatoirement à tous les salariés relevant de son champ d'application, sans condition d'ancienneté.

Il s'applique également aux anciens salariés des entreprises visées à l'article 1 ci-dessus qui bénéficient de la portabilité du régime frais de santé.

Dispense d'affiliation

Toutefois, par dérogation au caractère obligatoire, peuvent être dispensés d'affiliation au présent régime les salariés visés à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale. À titre informatif, à la date de signature du présent avenant, l'article précité vise les cas de dispense suivants :

— les 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 ;

-
- les 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 ;
 - les 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 ;
 - les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 (du code de la sécurité sociale) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 (du code de la sécurité sociale). 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 ;
 - les 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 ;
 - les 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. Outre la volonté du salarié d'être dispensé, cette demande doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse formulée dans le mois par le salarié concerné, qui devra produire chaque année à l'entreprise adhérente les justificatifs permettant de vérifier que les conditions nécessaires pour bénéficier de la dispense d'affiliation sont remplies.

Dans les cas de dispense d'affiliation précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'entreprise adhérente.

Le salarié qui ne remplit plus les conditions requises à la dispense d'affiliation doit en informer son entreprise. Il doit alors obligatoirement être affilié au présent régime à compter du premier jour du mois civil suivant.

Les employeurs pourront mettre en place des régimes sans cas de dispense d'affiliation possible ou prévoyant seulement certains des cas de dispense mentionnés ci-dessus, sous réserve bien entendu de respecter le formalisme requis par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

À titre informatif, cet article, dans sa version en vigueur au jour de la rédaction du présent avenant, dispose que les garanties doivent être déterminées soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Définition des ayants droit

Pour le bénéfice des garanties du régime, les ayants droit sont définis comme suit :

— Conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparée de droit.

Sont assimilés au conjoint le cocontractant d'un Pacs ainsi que le concubin.

Cocontractant d'un Pacs : par cocontractant d'un Pacs, il faut entendre la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) avec le (la) salarié(e).

Concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article L. 515-8 du code civil avec le (la) salarié(e), sous réserve que le (la) salarié(e) soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs.

— Enfants à charge :

Par enfants à charge, il faut entendre :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus, nés) ;
- les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du salarié aura été reconnue par le régime de base de sécurité sociale, dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

Il convient de préciser l'âge qui sera retenu si les enfants ne poursuivent pas d'étude. Par conséquent, il faut ajouter :

- être âgés de moins de 26 ans et, s'ils travaillent, que leur rémunération n'excède pas 55 % du Smic
- être âgés de moins de 28 ans, sous réserve qu'ils poursuivent leurs études ou qu'ils soient apprentis
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont invalides au sens de la législation sociale, si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Article 4 **Garanties**

Le régime conventionnel frais de santé s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits «responsables».

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits «responsables».

Le tableau reprenant le niveau des garanties minimales est joint en annexe. Il est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes notamment des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent avenant.

Article 5 **Cotisations**

Taux de cotisation

Les garanties du régime conventionnel frais de santé sont accordées moyennant le paiement d'une cotisation dont le taux est défini ci-après.

Les taux de cotisation sont exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) (A titre informatif, le PMSS 2015 est de 3 170 €).

Les cotisations mensuelles totales (salarié et employeur) sont les suivantes :

Personnel non cadre : 4,28 %

Personnel cadre : 5,68 %

Les tarifs comprennent le maintien de la garantie frais de santé au titre de la portabilité.

Révision du taux de cotisation

Toute modification de la réglementation pourra donner lieu à des modifications tarifaires qui feront l'objet d'un avenant au présent avenant, après analyse par la commission paritaire de suivi.

Au-delà de la première année de fonctionnement du régime, les résultats techniques du régime présentés par l'organisme assureur détermineront les taux de cotisation applicables.

Répartition du taux de cotisation

Les cotisations sont réparties à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Article 6 **Cas de suspension du contrat de travail**

Suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation

Les garanties du présent régime sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

La participation patronale doit alors être versée au profit des salariés absents, sauf si le régime prévoit un maintien de garantie gratuit.

Cette participation patronale est calculée selon les règles prévues par le régime.

Le salarié devra également acquitter la part salariale calculée selon les règles prévues par le régime, sauf si le maintien de garantie est gratuit.

Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu sans maintien total ou partiel de salaire, ni d'indemnités journalières le cas échéant, financées au moins pour partie par l'employeur, ne bénéficient plus des garanties prévues par le présent régime, et ce pendant la durée de la suspension non rémunérée et non indemnisée.

Pour autant le salarié pourra demander le maintien de sa garantie frais de santé à l'organisme assureur sous réserve qu'il s'acquitte de la totalité de la cotisation (part patronale et part salariale).

Article 7 **Maintien de la garantie frais de santé au titre de la portabilité des droits**

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties en protection sociale complémentaire (portabilité) en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime de l'assurance chômage.

Les dispositions prévues au présent article sont celles en vigueur au jour de la signature du présent avenant. Elles sont rappelées à titre purement informatif. Par conséquent, si la réglementation relative à la portabilité était amenée

à évoluer, les entreprises devraient s'y conformer, sans qu'une révision du présent avenant ne soit nécessaire.

Bénéficiaires

Continuent à bénéficier de la garantie frais de santé qui les couvraient en tant qu'actifs les anciens salariés relevant du champ d'application du présent avenant, dont le contrat de travail a été rompu et remplissant les conditions suivantes :

- être indemnisés par le régime de l'assurance chômage et le justifier auprès de l'organisme assureur ;
- avoir été affiliés et bénéficier de la garantie frais de santé avant la rupture du contrat de travail par le présent régime.

Le bénéfice de cette couverture est étendu aux ayants droit de l'ancien salarié sous réserve que ces derniers étaient déjà couverts avant la rupture du contrat de travail.

Ouverture et durée des droits à portabilité

L'ancien salarié bénéficie des prestations de la garantie frais de santé au titre de la portabilité à compter de la rupture effective de son contrat de travail.

La durée du maintien de la garantie frais de santé est égale à la durée du dernier contrat de travail de l'ancien salarié ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail de l'intéressé lorsqu'ils sont consécutifs dans l'entreprise adhérente dans la limite de 12 mois.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite maximale de 12 mois.

Cessation de la portabilité

Le maintien de la garantie frais de santé cesse, au plus tard, 12 mois après la date de rupture du contrat de travail et, en tout état de cause :

- à la fin de la durée de maintien à laquelle l'ancien salarié a droit si elle est inférieure à 12 mois ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- à la date de cessation du versement des allocations chômage ;
- à la date de liquidation de la pension d'assurance vieillesse du régime de base, y compris pour inaptitude au travail.

En cas de changement d'organisme assureur, le nouvel assureur prendra en charge les bénéficiaires de la portabilité à compter de la date d'effet du nouveau contrat collectif.

Article 8

Maintien de la garantie frais de santé au titre de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques (loi Evin), les salariés dont le contrat de travail est rompu et le cas échéant ses ayants droits, et qui répondent à l'une des conditions visées ci-dessous pourront demander le maintien de leur garantie frais de santé, dans le cadre d'une adhésion à un contrat individuel, sans questionnaire ou examen médical ni période probatoire.

Sont visés par cette disposition les salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient :

- d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- ou d'une pension de retraite ;
- ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement.

Sont également visés les ayants droit d'un salarié décédé, lesquels peuvent demander le maintien de la garantie santé pendant une durée minimale de 12 mois.

La demande de maintien de la garantie frais de santé doit être réalisée par l'ancien salarié dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou suivant l'expiration de la période de maintien de la garantie frais de santé au titre de la portabilité des droits.

Les ayants droit d'un salarié décédé disposent d'un délai de 6 mois suivant le décès du salarié pour demander le maintien de leurs garanties.

L'article 1 du Décret n° 90-769 du 30 août 1990 précise que les tarifs relatifs à ce maintien de la garantie frais de santé ne pourront être supérieurs de plus de 50 % de la cotisation totale payée par l'employeur et le salarié.

Article 9

Commission paritaire de gestion du régime frais de santé

Il est institué au sein de la branche professionnelle, une commission paritaire de gestion du régime frais de santé.

Composition

La commission paritaire de gestion du régime frais de santé est composée de membres désignés par les organisations représentatives dans le champ d'application de l'avenant :

- un collège salarié comprenant 1 représentant pour chacune des organisations représentatives ;
- un collège employeurs du même nombre total de représentants.

Rôles

La commission paritaire de gestion du régime frais de santé a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime frais de santé institué par l'avenant :

- application de l'avenant frais de santé ;
- examen des litiges éventuels résultant de cette application, conciliation ;
- examen des comptes annuels ;
- propositions d'ajustements et d'améliorations des dispositions de l'avenant : garanties, fonctionnement ;
- suivi de la mise en conformité des contrats existants.

En cas de litiges relatifs à l'application des dispositions de l'avenant, elle pourra être saisie afin d'interpréter et d'arrêter un avis sur les dossiers qui lui seront soumis.

Réunions

La commission paritaire de gestion du régime frais de santé se réunit au moins 1 fois par an.

Les convocations sont adressées par le secrétariat du paritarisme en liaison avec les organismes désignés. Les convocations sont adressées au moins 15 jours à l'avance et sont accompagnées des documents de gestion liés à l'ordre du jour.

Article 10 Formalités administratives

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi et déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 11 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les partenaires signataires incitent les employeurs disposant au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau au moins équivalent (apprécié pour chaque risque) à celui défini dans le présent avenant, à maintenir leur régime.

En revanche, si le niveau des garanties mises en place (pour chaque risque) par l'employeur est inférieur à celui de celles définies dans le présent avenant, ce dernier devra les rendre conformes au présent avenant au plus tard dans le délai de 4 mois suivant son entrée en vigueur. Ce délai n'exonérera pas l'employeur de son obligation de respecter, dès le 1^{er} janvier 2016, les dispositions résultant de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Article 12 Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 13 Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord.

Complémentaire frais de santé 2016 - Personnel cadre

Garanties incluant les prestations versées par la Sécurité sociale, limitées aux frais réels

Frais et actes pris en charge	Prestations sécurité sociale + mutuelle
Hospitalisation médicale ou chirurgicale en secteur conventionné	Y compris maternité
. Frais de séjour	100 % des Frais Réels

Frais et actes pris en charge	Prestations sécurité sociale + mutuelle
. Honoraires médecin adhérent au CAS	100 % des Frais Réels
. Honoraires médecin non adhérent au CAS	200 % de la BRSS
. Forfait hospitalier journalier	100 % des Frais Réels
. Chambre particulière	100 % des Frais Réels
Frais médicaux courants (y compris maternité)	
. Consultations et Visites - Radiologie et Actes Médicaux	
- médecin adhérent au CAS	100 % des Frais Réels
- médecin non adhérent au CAS	200 % de la BRSS
. Auxiliaires médicaux, Analyses	100 % des Frais Réels
. Transport	100 % de la BRSS
. Médecine naturelle : Ostéopathie, étiopathie, chiropractie	35 € par séance, 4 séances par an et par bénéficiaire
Soins à l'étranger	100 % de la BRSS
Pharmacie	100 % de la BRSS
Dentaire	
. Soins dentaires	100 % des Frais Réels
. Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	470 % de la BRSS
. Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	300 % de la BRSS reconstituée
. Implants non remboursés par la Sécurité sociale	400 € par implant (maximum 2 implants/an/bénéficiaire)
. Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	100 % des frais réels
Optique	
Equipement optique (monture + 2 verres) remboursé par la sécurité sociale : un équipement tous les 2 ans, sauf modification de la vue ou pour un enfant mineur : 1 équipement par an. (1)	
- Lunettes à verres simples*	470 €
- Lunettes comportant un verre simple* et un verre complexe**	610 €
- Lunettes comportant un verre simple* et un verre hypercomplexe**	634 €
- Lunettes à verres complexes**	634 €
- Lunettes comportant un verre complexe* et un verre hypercomplexe***	634 €
- Lunettes à verres hypercomplexes***	634 €
. Lentilles remboursées ou non par la Sécurité sociale, jetables	8 % du PMSS/an/bénéficiaire
. Opération de la myopie	10 % du PMSS par œil
Orthopédie	
. Appareillage, Prothèses Médicales & Auditives	310 % de la BRSS
Ticket modérateur forfaitaire Acte dont BRSS ≥ 120 €	18 €
Cure thermale remboursée par la Sécurité sociale	
. Soins	Idem frais médicaux courants
. Voyage et hébergement	10 % du PMSS
Forfait naissance si enfant affilié au contrat	10 % du PMSS
Prévention	
. Vaccin anti-grippe	100 % des Frais Réels

Frais et actes pris en charge	Prestations sécurité sociale + mutuelle
. Actes de la liste de l'arrêté ministériel du 08.06.2006	100 % de la BRSS
Assistance «Vie quotidienne»	Assuré par Filassistance international Ct F10S0250
Garantie obsèques	* dans la limite des frais réels
. Adulte de moins de 65 ans	1 753,16 €
. Enfant de 12 à 25 ans (si fiscalement à charge et étudiant)	1 448,27 €
. Enfant de 9 à 12 ans	1 448,27 €*
. Enfant de moins de 9 ans	609,80 €*

BRSS : Base de Remboursement de la Sécurité sociale. PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale de 3170 € au 01.01.2015 CAS : Contrat d'Accès aux Soins.

(*) Verre à simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 dioptres et dont le cylindre est ≤ à + 4 dioptres.

(**) Verre simple foyer avec sphère hors zone de - 6 ou + 6 dioptres ou le cylindre est > à + 4 dioptres, et verre multifocal ou progressif.

(***) Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de - 8 à + 8 dioptres ou verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4 à + 4 dioptres.

(1) La période de deux ans (ou d'un an si modification de la vue ou équipement pour enfant mineur) débute à la date d'acquisition de l'équipement ou du premier élément de cet équipement optique. La prise en charge de la monture au sein de l'équipement est limitée à 150 €.

Cotisation mensuelle par salarié : 5,68 % du PMSS

Complémentaire frais de santé 2016 - Personnel non cadre

Garanties incluant les prestations versées par la Sécurité sociale, limitées aux frais réels

Frais et actes pris en charge	Prestations sécurité sociale + mutuelle
Hospitalisation médicale ou chirurgicale en secteur conventionné	Y compris maternité
. Frais de séjour	100 % des Frais Réels
. Honoraires médecin adhérent au CAS	100 % des Frais Réels
. Honoraires médecin non adhérent au CAS	200 % de la BRSS
. Forfait hospitalier journalier	100 % des Frais Réels
. Chambre particulière	100 % des Frais Réels
. Frais de lit d'accompagnant d'un enfant de moins de 12 ans	1,50 % du PMSS par jour (maximum de 60 jours par an)
Frais médicaux courants (y compris maternité)	
. Consultations et Visites - Radiologie et Actes Médicaux	
- médecin adhérent au CAS	320 % de la BRSS
- médecin non adhérent au CAS	200 % de la BRSS
. Auxiliaires médicaux, Analyses	310 % de la BRSS
. Transport	100 % de la BRSS
. Médecine naturelle : Ostéopathie, étiopathie, chiropractie	30 € par séance, 4 séances par an et par bénéficiaire
Soins à l'étranger	100 % de la BRSS
Pharmacie	100 % de la BRSS
Dentaire	
. Soins dentaires	320 % de la BRSS
. Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	400 % de la BRSS
. Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	300 % de la BRSS

Frais et actes pris en charge	Prestations sécurité sociale + mutuelle
Optique Equipement optique (monture + 2 verres) remboursé par la sécurité sociale : un équipement tous les 2 ans, sauf modification de la vue ou pour un enfant mineur : 1 équipement par an. (1)	
- Lunettes à verres simples*	470 €
- Lunettes comportant un verre simple* et un verre complexe**	571 €
- Lunettes comportant un verre simple* et un verre hypercomplexe***	571 €
- Lunettes à verres complexes**	571 €
- Lunettes comportant un verre complexe* et un verre hypercomplexe***	571 €
- Lunettes à verres hypercomplexes***	571 €
. Lentilles remboursées ou non par la Sécurité sociale, jetables	8 % du PMSS/an/bénéficiaire
. Opération de la myopie	10 % du PMSS par œil
Orthopédie	
. Appareillage, Prothèses Médicales & Auditives	210 % de la BRSS
Ticket modérateur forfaitaire Acte dont BRSS ≥ 120 €	18 €
Cure thermale remboursée par la Sécurité sociale	
. Soins	Idem frais médicaux courants
. Voyage et hébergement	8 % du PMSS
Prévention	
. Vaccin anti-grippe	100 % des Frais Réels
. Actes de la liste de l'arrêté ministériel du 08.06.2006	100 % de la BRSS
Forfait naissance si enfant affilié au contrat	8 % du PMSS
Assistance «Vie quotidienne»	Assuré par filassistance international Ct F10S0250
Garantie obsèques	* dans la limite des frais réels
. Adulte de moins de 65 ans	1 753,16 €
. Enfant de 12 à 25 ans (si fiscalement à charge et étudiant)	1 448,27 €
. Enfant de 9 à 12 ans	1 448,27 €*
. Enfant de moins de 9 ans	609,80 €*

BRSS : Base de Remboursement de la Sécurité sociale. PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale de 3170 € au 01.01.2015 CAS : Contrat d'Accès aux Soins.
(*) Verre à simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 dioptries et dont le cylindre est ≤ à + 4 dioptries.
(**) Verre simple foyer avec sphère hors zone de - 6 ou + 6 dioptries ou le cylindre est > à + 4 dioptries, et verre multifocal ou progressif.
(***) Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de - 8 à + 8 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4 à + 4 dioptries.
(1) La période de deux ans (ou d'un an si modification de la vue ou équipement pour enfant mineur) débute à la date d'acquisition de l'équipement ou du premier élément de cet équipement optique. La prise en charge de la monture au sein de l'équipement est limitée à 150 €.
Cotisation mensuelle par salarié : 4,28 % du PMSS

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Avenant du 2 février 2016

[Étendu par arr. 11 janv. 2018, JO 18 janv., applicable à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNSCCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FNSM CGT ;

CFE-CGC AGRO.

Préambule

Les parties signataires affirment, par le présent accord, leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout au long de la vie professionnelle, comme étant source de complémentarité et un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Cet accord a pour objet de s'inscrire dans le cadre de l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fort que les partenaires sociaux s'engagent à inscrire dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils constatent, d'après le rapport de la situation comparée de la branche (données sociales 2015), que les femmes représentent 42 % des salariés

Les partenaires sociaux remarquent en outre que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés, conséquence le plus souvent de représentations socioculturelles, de logiques structurelles dans les orientations scolaires et dans les formations initiales, de comportements managériaux relevant de ces représentations comme de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Par le biais du présent accord, les partenaires sociaux visent :

- l'information des entreprises, des salariés et de leurs représentants, sur l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- et la sensibilisation des acteurs de l'entreprise au sujet de l'égalité professionnelle qui passe notamment par l'identification des stéréotypes sexistes et des représentations que peuvent avoir les hommes et les femmes dans leur parcours professionnel
- promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle au sein des entreprises afin de sensibiliser les salarié(e)s sur cette question et susciter une évolution des mentalités
- la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel, les modalités de départ et de retour de congés maternité/parentaux, pour prendre en compte les objectifs de carrière.

Les signataires du présent accord conviennent de mener une politique globale et d'agir sur les neuf domaines d'actions suivants :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- sécurité et santé au travail,
- rémunération effective et
- articulation entre activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Article 1er Champ d'application

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004.

Article 2 Rappel des dispositions légales de négociation

Cet accord est établi conformément aux diverses dispositions législatives et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle à savoir notamment :

— la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, qui a prévu que les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, ont l'obligation d'être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

— la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle des femmes et des hommes qui dispose que l'entreprise négocie chaque année sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

La négociation doit porter notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, à la promotion professionnelle ;
 - le déroulement des carrières ;
 - les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
 - l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
 - la mixité des emplois ;
 - la possibilité pour les salariés à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps plein pour les cotisations d'assurance vieillesse et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ;
 - la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social.

Plus largement, les signataires du présent accord réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Article 3 Domaines d'actions

Article 3.1 Embauche

Les entreprises organisent leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Elles sont encouragées à formaliser ces processus sur la base des principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants,
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi,
- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Ainsi, au cours de l'entretien d'embauché, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Les partenaires sociaux constatent que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés, conséquence le plus souvent de représentations socioculturelles ou encore d'orientations scolaires dans les formations initiales.

Face à ce constat, il est évident que l'égalité hommes - femmes est un travail qui s'inscrit dans le long terme afin de pouvoir constater un jour que le taux d'emploi est identique entre les femmes et les hommes quel que soit le métier.

Les employeurs veilleront en conséquence, à tendre vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression ; par exemple, dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation essentiellement masculine, des actions de communication à l'attention des femmes seront mises en œuvre, et inversement pour les métiers à représentation essentiellement féminine.

L'employeur pourra être amené à privilégier, l'embauche des hommes ou des femmes, dans le but d'améliorer la parité au sein d'un niveau de classification, d'une catégorie socioprofessionnelle ou d'un secteur d'activité de l'entreprise.

Article 3.2 Formation

Les partenaires sociaux de la branche de la coopération maritime reconnaissent pleinement l'intérêt de la formation professionnelle qui est un droit qui doit être ouvert équitablement à tous, femmes et hommes. Les entreprises veilleront à respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, et ce, quel que soit le type de formation et que les salariés concernés soient à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises doivent veiller à ce que les moyens de formations apportés aux salariés soient équilibrés dans leur répartition selon les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail, le sexe et l'âge.

Afin de tendre à cette parité les entreprises devront également sensibiliser les femmes comme les hommes à la gestion de leur carrière.

Afin de pallier le manque de représentation de l'un des deux sexes dans certains métiers, il est nécessaire de permettre, par la formation, la création de passerelles entre les métiers où il y a une forte présence d'hommes et les métiers où il y a une forte présence de femmes.

Article 3.3 Promotion professionnelle

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir accès aux mêmes parcours professionnels ; ils doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne les postes à responsabilité.

Les entreprises s'engagent à informer les salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste. Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises à porter leurs efforts pour accroître la part des femmes, en particulier dans les postes d'encadrement.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter certains salariés. Ils attirent leur attention sur la nécessité de veiller à ce que la situation familiale des salariés comme les aménagements d'horaires accordés à certains salariés pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle. Ils soulignent pour cela le rôle essentiel de l'entretien professionnel.

Les employeurs doivent vérifier l'évolution du nombre de salariés (es) promus (es) par les indicateurs suivants :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée (ces données devront être chiffrées par sexe) ;
- nombre de promotions suite à une formation diplômante ou qualifiante (ces données devront être chiffrées par sexe).

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste, notamment d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel ne doit pas être un obstacle.

Article 3.4 Qualification et classification

Les partenaires de la branche constatent d'après l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes dans la branche de la coopération maritime que les hommes sont plus représentés dans le haut de la pyramide des classifications.

Ce constat se traduit par un écart de rémunération.

À cet égard, les employeurs doivent se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces niveaux dès lors que cet écart se constate dans leur entreprise.

Il appartiendra à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilités.

Si l'inverse est constaté, les employeurs devront se fixer l'objectif inverse.

Article 3.5 Conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail passe notamment par l'aménagement des horaires de travail lesquels doivent concilier l'équilibre entre la sauvegarde de la bonne marche de l'entreprise et les contraintes personnelles de chacune(e).

Ces aménagements éventuels d'horaires doivent se faire à la lueur du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et doivent en d'autres termes bénéficier tant aux hommes qu'aux femmes.

L'aménagement des conditions de travail (à savoir par exemple les horaires de travail ou encore l'aménagement du poste et du lieu de travail) devra tendre vers une qualité de vie au travail.

Article 3.6 Sécurité et santé au travail

Il est rappelé par le présent accord que, l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

À la lueur de cette évaluation, l'employeur doit mettre en place des actions et mesures de prévention ainsi que des

méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. L'employeur doit intégrer ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Article 3.7 **Rémunération effective**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe, à l'embauche et tout au long de la vie professionnelle, constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les entreprises veillent à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes.

Aucune différence de rémunération ne pourra être justifiée par le sexe, ni par tout autre élément considéré comme discriminatoire.

Les signataires du présent accord rappellent qu'ils prennent en compte la question de l'égalité professionnelle lors des négociations sur les salaires minima conventionnels.

Les signataires s'accordent sur le fait que les disparités de rémunération entre les femmes et les hommes résultent notamment des périodes de congés maternité et parentaux.

Pour contrecarrer cette problématique d'inégalité, les employeurs doivent veiller à respecter, tant à l'embauche que lors des révisions périodiques de salaire, le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail à valeur égale, à même niveau de compétence.

Pour ce faire, elles devront s'attacher à rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes, lorsque cela se justifie.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de rémunération aux salariés(es) travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés(es) travaillant à temps complet.

Cette mesure doit conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Article 3.8 **Articulation entre activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale**

Les inégalités entre les hommes et les femmes affectant plusieurs dimensions de l'entreprise, l'égalité professionnelle est devenue un sujet transversal puisqu'il touche également notamment la qualité de vie au travail.

À ce titre et afin d'améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale/personnelle, les employeurs doivent s'engager à étudier toutes les demandes des salarié(e)s de modification de l'organisation du temps de travail, tel que le temps partiel.

En outre, afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, d'adoption, de présence parentale ou congé parental d'éducation) et l'entreprise, celle-ci devra proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés. Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées.

Pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, les entreprises doivent développer la pratique des entretiens professionnels, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salariés (analyse des besoins, proposition de formations).

Les institutions représentatives du personnel, si elles existent, en seront tenues informées.

Il peut également être prévu des aménagements d'horaires de travail lors de la rentrée des classes.

Autorisation d'absence et aménagement pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur rappellera à la salariée qu'elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

En outre, les entreprises doivent rechercher les possibilités d'aménagement d'horaires en fonction de leur spécificité et de leurs besoins.

Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalisé constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à

celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires.

Congé de paternité et congé parental d'éducation

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption ou congés parentaux. Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier de ces congés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 4 Bilan et suivi de la mise en œuvre de l'accord

Pour permettre l'élaboration du rapport de branche, les entreprises de la branche répondent à l'enquête de la branche. Concernant l'égalité professionnelle, elles devront y indiquer les domaines d'actions retenus dans leur accord ou plan d'action afin de corriger les inégalités constatées.

Cet accord devra intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Les entreprises seront également interrogées sur les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes - hommes.

Article 5 Formalités administratives

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi et déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6 Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 7 Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

« L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des douze derniers mois complets d'activité ».

Le salaire brut servant de base au calcul de cette gratification sera calculé sur la moyenne des douze derniers mois de travail effectif.

