
Poissonnerie

BROCHURE JO 3243

IDCC 1504

Convention collective nationale du 12 avril 1988

[Étendue par arrêté du 30 juillet 1988, JO 6 août 1988]

[Élargie au commerce de gros de poissonnerie, à l'exception des entreprises ayant pour activité le mareyage, par arrêté du 18 octobre 1989, JO 28 octobre 1989]

(Annulée et remplacée par la Convention collective nationale «Boucherie Poissonnerie» du 24 septembre 2024)

NDLR : Signalons que la CCN a fait l'objet d'une première révision par accord du 12 janvier 2006 applicable à la date de son extension et n'ayant jamais fait l'objet d'une extension. Par ailleurs, une nouvelle convention collective conclue le 28 novembre 2017, applicable à compter de son extension présente plusieurs anomalies rendant impossibles en l'état son extension. Les dispositions issues de ces révisions n'ont donc jamais été applicables.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce de poisson et de la conchyliculture.

Union nationale de la poissonnerie française.(Adhésion par lettre du 15 septembre 2009).

Syndicat(s) de salarié(s) :

F.I.P.A.C.C.S.-C.G.C. ;

F.N.S.A.S.P.S.-C.F.T.C. ;

F.G.T.A.-F.O. ;

Fédération des services C.F.D.T. ;

UNSA

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les dispositions générales modifiées par les avenants numéros 1 du 9 mai 1988 et 2 du 16 juin 1988 étendus par arrêté du 30 juillet 1988, JO 6 août 1988, ont été élargies au commerce de gros de poissonnerie, à l'exception des entreprises ayant pour activité le mareyage, par un arrêté du 18 octobre 1989, JO 28 octobre 1989.

Titre I Clauses générales

Article 1.1 Champ d'application

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports de travail entre employeurs et salariés des commerces de détail et le demi-gros de poisson répertoriés à la rubrique 62-44 de la nomenclature des activités et produits de l'I.N.S.E.E. (9 novembre 1973).

Article 1.2 Date d'entrée en vigueur et durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date de son extension.

Article 1.3 Révision

Toute demande de révision doit être adressée sous pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations signataires et doit être accompagnée d'un projet de modification.

Les parties sont tenues d'engager les négociations dans les quinze jours qui suivent la demande de révision.

Article 1.4 Dénonciation

La dénonciation de la présente convention doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recom-

mandée avec accusé de réception. Elle ne peut intervenir dans l'année suivant la date de signature. Elle est signifiée avec un préavis de six mois. À défaut de convention nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la convention continue à produire son effet pendant une durée de deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 1.5 **Avantages acquis**

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis. Toutefois, les avantages reconnus soit par la présente convention, soit par ses avenants, ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

Article 1.6 **Règlement intérieur**

Un règlement intérieur rédigé conformément aux textes en vigueur doit être établi dans chaque entreprise. Un exemplaire du règlement intérieur sera remis à chaque employé lors de l'embauche et affiché dans l'établissement.

Article 1.7 **Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 17 du 16 juin 1999 étendu par arrêté du 23 février 2000, JO 29 février 2000 ; élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 19 juin 2000, JO 12 juillet 2000)

Il est institué une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation composée de deux collèges :

- un collège salarié comprenant deux représentants pour chacune des organisations signataires ;
- un collège employeur d'un même nombre total de représentants des organisations signataires.

Cette commission est compétente pour débattre :

- de tout problème d'interprétation de la présente convention ;
- de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application du texte précité et qui n'aurait pu être réglé au niveau local par la commission paritaire locale.

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

Cette commission a également pour mission d'examiner les propositions d'amélioration concernant la présente convention, transmises par les commissions paritaires locales. Cet examen se fait dans un délai d'un trimestre à compter de la réception de la proposition.

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation saisie par l'une quelconque des parties signataires doit se réunir dans les meilleurs délais (un mois maximum).

Elle se réunit une fois par an au minimum.

La commission paritaire nationale sera également compétente pour étudier la manière dont intervient le régime de prévoyance auprès des salariés de la branche professionnelle. Sur la base du rapport transmis par l'APGIS, elle pourra décider de l'évolution éventuelle des garanties.

L'APGIS, dans le rapport qu'elle transmettra, fournira tout élément d'ordre économique, financier et social nécessaire à l'appréciation de la situation.

La commission paritaire nationale pourra, au regard des résultats ainsi transmis, décider d'un taux d'appel des cotisations inférieur à 100 % pour l'ensemble du régime.

Article 1.8 **Commission paritaire professionnelle locale**

(Modifié par avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988, JO 6 août 1988)

Il est institué, au niveau de chaque département, à défaut au niveau régional, une commission paritaire professionnelle, dont le rôle, la composition et le fonctionnement sont fixés comme suit.

Cette commission paritaire professionnelle est mise en place, selon deux modalités, à l'initiative conjointe :

- des organisations syndicales de salariés ;
- des structures professionnelles patronales concernées au niveau départemental ou régional.

1.8.1 **Composition**

Le nombre de représentants des organisations syndicales de salariés doit être tel, que chaque organisation soit repré-

sentée à raison :

- de trois titulaires si une seule organisation syndicale, représentant les salariés existe dans le département ;
- de deux titulaires, si deux organisations syndicales, représentant les salariés existent dans le département ;
- d'un titulaire, si plus de deux organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département.

Le nombre des représentants des employeurs est égal au nombre des représentants des organisations syndicales de salariés.

1.8.2 Rôle

La commission paritaire locale a pour rôle :

- de veiller à l'application de la convention collective ;
- de connaître de tous différends collectifs ou individuels nés de son application ou de son interprétation ;
- de saisir, en tant que de besoin, la commission paritaire nationale, prévue à l'article 1.7 de toutes difficultés d'interprétation de la présente convention ;
- d'accomplir toute mission qui lui sera confiée par la commission paritaire nationale.

La commission paritaire locale a également pour mission d'émettre un avis :

- sur la détermination de la période de saison, dans le cadre d'une demande collective départementale, de dérogation à la durée maximale du travail ;
- sur l'évolution et l'organisation de la durée du travail dans le département (horaires, amplitude, ouverture) ;
- sur les perspectives économiques de la profession et notamment sur l'évolution de l'emploi (nombre d'emplois salariés, évolution des qualifications) ;
- sur les problèmes de formation professionnelle et l'apprentissage.

Elle pourra, également, se saisir de problèmes spécifiques locaux.

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

1.8.3 Fonctionnement

Le secrétariat de la commission paritaire professionnelle est assuré par la structure patronale concernée.

La commission paritaire professionnelle se réunit sur convocation du secrétariat au moins une fois par an.

Pour la procédure de conciliation ou d'interprétation, la commission paritaire professionnelle est saisie par lettre recommandée, avec accusé de réception, par la partie la plus diligente, exposant succinctement le motif du différend. Elle se réunit dans le délai d'un mois.

Les employeurs de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés ne peuvent, sauf cas de force majeure, s'opposer à l'absence de leurs salariés, lorsque ceux-ci doivent assister à une réunion de la commission paritaire professionnelle qui doit être réunie pour la circonstance dans le délai maximum de 7 jours à compter de la date de saisine.

Au cas où un représentant d'une organisation syndicale de salariés membre de ladite commission ferait l'objet d'un licenciement ou de mesures qui lui seraient préjudiciables de la part de son employeur, le litige serait porté devant la commission paritaire locale. Aucune mesure, hormis la mise à pied conservatoire pour faute grave ne pourrait intervenir avant que cette commission ait entendu les parties en conflit et donné son avis.

Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises et participant à la commission paritaire professionnelle sont indemnisés dans les conditions suivantes, dans la limite de deux réunions par an :

- le salarié perçoit de son employeur une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé ;
- le salarié est remboursé de ses frais de déplacement par la fédération patronale locale sur présentation des attestations, au tarif S.N.C.F. 2^e classe ou au tarif kilométrique retenu par l'administration fiscale.

Titre II

Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 2.1

Liberté d'opinion et droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour l'employeur que pour les salariés de s'associer en syndicats professionnels dont l'objet est l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Dans l'entreprise, les parties s'engagent à respecter la stricte neutralité et à ne prendre en aucun cas en considération dans les relations du travail les origines, les croyances, les opinions ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs s'y engagent notamment en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, l'avancement, les mesures de discipline et de congédiement. Les organisations de salariés signataires, de leur côté, s'engagent à respecter la liberté du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et établissements dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2.2

Participation des salariés aux commissions paritaires

Lorsque des employés participent à une commission paritaire décidée entre les organisations d'employeurs et d'employés, le temps passé est rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise. Ces absences n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sont pas imputables sur lesdits congés.

Les employés sont tenus d'informer leur employeur au moins huit jours à l'avance de leur participation à ces commissions.

Le salarié mandaté par son organisation syndicale pour participer aux commissions paritaires de la profession et travaillant dans une entreprise occupant moins de 11 salariés dispose d'un crédit rémunéré de trois jours par an, fractionné en journées ou demi-journées.

Cette autorisation est accordée pour autant qu'elle ne compromette pas la marche de l'entreprise à laquelle appartient l'intéressé. Les difficultés susceptibles de survenir sur ce point sont traitées par la commission paritaire.

Les salariés désignés par les organisations syndicales pour participer aux réunions paritaires ne peuvent être licenciés qu'après délibération consultative de la commission de conciliation. En cas de faute grave, ils peuvent être sanctionnés d'une mise à pied conservatoire jusqu'à la réunion de ladite commission.

Article 2.3

Autorisation d'absence pour exercice du droit syndical

Au cas où des employés doivent assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence sont accordées qui n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sont pas imputables sur lesdits congés.

Les employés sont tenus de faire une demande écrite au moins huit jours à l'avance et de présenter un document écrit émanant de leur organisation syndicale.

Article 2.4

Réembauchage

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical, celui-ci bénéficie d'une priorité d'emploi pendant un an.

Il est remplacé, le cas échéant, pendant cette période par un salarié sous contrat à durée déterminée.

La demande de réintégration doit être présentée par l'intéressé au moins quarante-cinq jours avant l'expiration du délai d'un an ou de son mandat syndical si celui-ci expire avant ce terme. La réintégration est de droit sauf si l'emploi a été supprimé.

Article 2.5

Panneaux d'affichage

À l'intérieur de chaque entreprise sont prévus conformément aux dispositions légales des panneaux d'affichage réservés aux communications syndicales. L'information est apposée sur les lieux de regroupement du personnel.

Article 2.6

Délégué du personnel

(Modifié par l'avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988, JO 6 août 1988)

La mise en place de délégué du personnel est obligatoire dans toutes les entreprises ou établissements dont l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non pendant les trois années précédentes.

Le chef d'entreprise doit notamment, chaque année, informer par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel.

En cas de carence de candidature, l'employeur établit un procès-verbal qu'il affiche dans l'entreprise et qu'il transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail.

2.6.1

Les missions des délégués du personnel sont définies par les lois et règlements en vigueur. Ils ont notamment pour attribution :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que les conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

2.6.2

Modalités d'exercice de la mission

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois.

Ils sont également reçus sur leur demande soit individuellement, soit par catégorie, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs ; le temps passé par les délégués titulaires et suppléants à ces réunions est payé comme temps de travail, et n'est pas déductible de crédit d'heures.

2.6.3

Modalités de fonctionnement

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est de plein droit considéré comme le temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le temps consacré par les délégués suppléants pour assumer leur rôle de suppléance leur est payé et s'impute sur le crédit d'heures du délégué titulaire défaillant.

Les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

La direction met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment se réunir.

L'exercice normal de la fonction des délégués ne peut constituer pour ceux qui en sont investis une entrave à l'avancement régulier et professionnel ou à l'amélioration de leur rémunération.

Article 2.7

Comité d'entreprise

Un comité d'entreprise est institué obligatoirement dans les entreprises ou établissements dont l'effectif de cinquante salariés au moins est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Les règles qui définissent les conditions de fonctionnement et les attributions du comité d'entreprise ainsi que les modalités de désignation de ses membres sont fixées au titre III du livre IV du code du travail (parties législative et réglementaire).

Titre III

Le contrat de travail

Article 3.1 Embauchage

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'oeuvre à l'Agence nationale pour l'emploi.

Ils se réservent le droit de recourir à l'embauchage direct.

Avant tout embauchage, les employeurs informent les travailleurs licenciés de l'entreprise depuis moins d'un an pour compression de personnel afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier d'une priorité de réembauchage.

Cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de personnel, notamment les mutilés pensionnés et handicapés.

Le personnel est tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Chaque embauchage est confirmé par lettre dans laquelle sont nettement précisés la classification et les appointements correspondants, ainsi que les organismes où sont versés les cotisations sociales.

Tout embauchage dans l'entreprise donne lieu à une visite médicale obligatoire. L'aptitude qui est prononcée par suite de l'examen médical est déterminante pour la conclusion de l'engagement.

Article 3.2 Contrat à durée indéterminée

(Modifié par avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988, JO 6 août 1988)

3.2.1 Période d'essai

Le contrat de travail n'est définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est d'un mois pour les employés, de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres. Ces durées doivent correspondre à une présence effective du salarié. Aussi, en cas d'absence de celui-ci pour quelque cause que ce soit, les durées prévues ci-dessus sont complétées du temps d'absence.

Chaque partie se réserve le droit de se séparer de l'autre sans préavis ni indemnité, pendant la période d'essai ou à son expiration.

Il est toutefois souhaitable de prévenir de son intention quelques jours à l'avance.

Passé la période d'essai, ce sont les règles relatives à la rupture du contrat de travail (démission ou licenciement) qui s'appliquent.

3.2.2 Préavis de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée de ce préavis est fixée comme suit :

CATÉGORIE	DE LA PART DE L'EMPLOYEUR	DE LA PART DU SALARIÉ
Employés ouvriers	Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.	Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.
Employés ouvriers	Ancienneté entre 6 mois et 2 ans : 1 mois.	Ancienneté supérieure à 6 mois : 1 mois.
Employés ouvriers	Ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois.	Ancienneté supérieure à 6 mois : 1 mois.
Agents de maîtrise	2 mois	2 mois
Cadres	3 mois	3 mois

La durée de ce préavis s'apprécie de date à date. La notification de la rupture du contrat de travail est faite par pli recommandé avec accusé de réception, conformément à l'article L. 122-14-1 du code du travail.

En cas de licenciement et pendant la période de préavis, l'employé est autorisé à s'absenter chaque jour pendant

deux heures. Ces absences qui ne donnent pas lieu à réduction de salaire sont fixées d'un commun accord ou à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour à celui du salarié. Elles peuvent être regroupées après accord entre les parties. Elles ne sont pas en principe, selon l'usage en vigueur, prises le vendredi, le samedi ou les veilles de fête, sauf en cas de cumul pour tenir compte des contraintes en vigueur dans la profession.

En cas de travail à temps partiel, l'autorisation d'absence pour recherche d'emploi est calculée au prorata du temps de travail.

La même autorisation d'absence est accordée à l'employé qui donne sa démission, mais dans ce cas celle-ci n'est pas rémunérée.

En cas de licenciement, l'employé peut quitter son emploi dès qu'il en a trouvé un autre, sans avoir à payer d'indemnité.

Il ne perçoit alors que le salaire correspondant à la période de travail effectif.

3.2.3 Indemnité de licenciement

Tout salarié congédié, sauf faute grave, reçoit, à partir de deux ans de présence, une indemnité calculée comme suit :

- moins de cinq ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté,
- à partir de cinq ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté à compter de la cinquième année.

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

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

3.2.4 Départ à la retraite

Tout salarié peut quitter l'entreprise volontairement à partir de soixante ans pour bénéficier du droit à une pension de retraite.

Il peut être mis à la retraite à soixante-cinq ans sur décision de l'employeur.

Les délais de préavis ci-dessous doivent être respectés par l'une ou l'autre des parties :

	INITIATIVE (salarié)	INITIATIVE (employeur)
Coefficient < 200	1 mois	2 mois
Coefficient ≥ 200	2 mois	2 mois

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une allocation de départ en retraite lui est due. Cette allocation est fixée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise à :

- un mois après dix ans d'ancienneté ;
- un mois et demi après quinze ans d'ancienneté ;
- deux mois après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi après trente ans d'ancienneté.

Lorsque la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur dans les conditions fixées ci-dessus, l'allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

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

Article 3.3

Contrat à durée déterminée

(Modifié par avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988, JO 6 août 1988)

3.3.1

Conditions de forme

Le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement écrit. À défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit indiquer :

- l'objet du contrat avec précision ;
- la durée totale ou minimale du contrat ;
- son terme lorsqu'il s'agit d'un contrat de date à date ;
- le montant de la rémunération ;
- la période d'essai ;
- en cas de remplacement du salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé.

La période d'essai imposée au salarié ne peut excéder les durées suivantes :

- pour les contrats inférieurs à six mois, un jour par semaine sans que la durée maximale dépasse deux semaines ;
- pour les contrats supérieurs à six mois, même mode de calcul sans que la durée maximale ne dépasse un mois.

3.3.2

Recours aux contrats à durée déterminée

Des contrats à durée déterminée peuvent être conclus :

- pour l'exécution de toute tâche précise et non durable, par exemple :
 - pour remplacer un salarié absent dont le contrat est suspendu ;
 - pour faire face à tout accroissement temporaire d'activité ;
 - pour exécuter des travaux saisonniers.
- lorsque les textes énonçant des mesures en faveur de l'emploi le prévoit.

3.3.3

Durée du contrat

Le terme du contrat doit en principe être fixé avec précision dès la conclusion. Il s'agit de contrat de date à date. Dans certains cas précisés ci-dessous, le terme ne peut être fixé à l'avance. Une durée minimale doit figurer cependant dans le contrat écrit :

- remplacement d'un salarié absent ;
- emploi saisonnier.

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée est subordonné au respect des règles suivantes :

- la possibilité de renouvellement (2 fois au maximum) doit figurer dans le contrat initial ; à défaut, un avenant fixant la durée de renouvellement doit être signé entre l'employeur et le salarié avant le terme du contrat initial ;
- la durée de la période de renouvellement ne peut excéder celle de la période initiale ;
- la durée totale des contrats, renouvellements inclus, ne peut excéder les durées maximales autorisées.

3.3.4

Indemnité de fin de contrat

Aux termes de son contrat à durée déterminée, chaque salarié perçoit une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 5 p. 100 de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat.

La partie qui rompt le contrat avant l'échéance du terme engage sa responsabilité. La rupture anticipée sans cause justificative (force majeure, faute grave ou accord des parties) peut être sanctionnée par l'octroi de dommages-intérêts à l'autre partie.

Article 3.4

Bulletin de salaire

Chaque mois, le salarié reçoit un bulletin de salaire sur lequel doivent figurer les mentions obligatoires fixées par les dispositions réglementaires en vigueur (R. 143-2 du code du travail), et notamment :

-
- l'emploi occupé et le coefficient correspondant de la classification conventionnelle ;
 - le nombre d'heures effectuées en distinguant les heures normales et les heures supplémentaires ;
 - le décompte des heures de repos acquises au titre des repos compensateurs prévus à l'article 4.1.3 ainsi que le nombre d'heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

Article 3.5

Certificat de travail

Au moment où il cesse de faire partie de l'établissement, il est remis à tout salarié, en main propre, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom, adresse et raison sociale de l'employeur ;
- nom, adresse du salarié ;
- date d'entrée (période d'essai comprise) ;
- nature du ou des emplois occupés ;
- lieu et date de délivrance ;
- signature de l'employeur ;
- cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

Titre IV

Durée du travail et congés

Article 4.1

Durée du travail

(Modifié par avenant n° 2 du 31 mai 1989 étendu par arrêté du 18 septembre 1989, JO 27 septembre 1989 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 8 décembre 1989, JO 22 décembre 1989)

(Voir aussi accord du 13 décembre 1999 et avenant n° 63 du 22 nov. 2007)

La durée du travail est fixée par l'employeur. Elle ne peut dépasser les limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

4.1.1

Salariés soumis au régime des équivalences⁽¹⁾

(Note 1) Avenant n° 63 du 22 novembre 2007, étendu par arrêté du 6 mai 2008, JO 15 mai : «Article 1 - Le principe des heures d'équivalence ne sera plus appliqué dans les entreprises de la branche.»

Les spécificités de la profession conduisent à maintenir le régime des heures d'équivalence qui ne concerne que le personnel affecté à la vente dans les commerces de détail de poisson uniquement.

Les parties conviennent d'adapter le régime des équivalences comme suit :

- le rapport d'équivalence est fixé à 42 h de présence par semaine pour 39 heures de travail effectif ;
- toutes les heures de présence au travail jusqu'à 42 h par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration ;
- les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile. Elles sont majorées de 25 p. 100 entre 42 h et 50 h et 50 p. 100 au-delà.

4.1.2

Salariés non soumis au régime des équivalences⁽¹⁾

(Note 1) Avenant n° 63 du 22 novembre 2007, étendu par arrêté du 6 mai 2008, JO 15 mai : «Article 1 - Le principe des heures d'équivalence ne sera plus appliqué dans les entreprises de la branche.»

En ce qui concerne les salariés non assujettis au régime des équivalences, les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 39 heures de travail effectif.

4.1.3

Repos compensateur de remplacement

Principe

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

Modalités d'attribution

Par dérogation aux règles fixées à l'article L. 212-5-1 du code du travail, les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, le repos est pris par journée entière au choix du salarié du mardi au jeudi de chaque semaine sauf les semaines précédant Noël, le Nouvel An, Pâques.

Dans le cas de nécessités de service justifiées essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut décider le report du jour de congé choisi par le salarié, mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois par repos acquis. Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paie.

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

4.1.4

Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à deux cent quatre-vingt-deux heures.

4.1.5

Contrôle de la durée du travail

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

Lorsque les salariés sont occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel, le document indiquant la répartition de la durée du travail est établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié, l'autre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Toute modification de l'horaire fait l'objet d'une mention et de l'émargement du ou des salariés concernés sur un document ou un registre spécial tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

4.1.6

Application

Au terme d'une année d'application de la présente convention, les parties s'engagent à examiner ensemble les moyens qui permettent de poursuivre dans la voie de la réduction des équivalences⁽¹⁾.

(Note 1) Avenant n° 63 du 22 novembre 2007, étendu par arrêté du 6 mai 2008, JO 15 mai : «Article 1 - Le principe des heures d'équivalence ne sera plus appliqué dans les entreprises de la branche.»

Article 4.2

Durée du travail des jeunes travailleurs et apprentis

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe est réglementé par le livre II du code du travail, notamment dans les articles L. 212-13 et L. 212-14 où il est précisé que :

1 ° Les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de trente-neuf heures par semaine.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspection du travail dans la limite de cinq heures par semaine après avis du médecin du travail de l'établissement. Dans ce cas de dérogation la durée minimale du repos ne peut être inférieure à douze heures consécutives.

2 ° La durée du travail des jeunes ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale de travail des adultes employés dans l'établissement.

3 ° Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée de quatre heures et trente minutes.

Article 4.3

Travail de nuit

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre vingt-deux heures et cinq heures du matin.

Tout salarié travaillant habituellement de nuit a droit à une majoration de 20 p. 100 de la rémunération d'un salarié de même catégorie et de coefficient identique travaillant le jour.

Tout salarié travaillant occasionnellement de nuit a droit à une majoration de 25 p. 100 de son salaire. Cette majoration est portée à 40 p. 100 si le travail occasionnel de nuit est demandé par l'employeur le jour même de son exécution.

Le salarié reçoit cette majoration égale à 20, 25 ou 40 p. 100 de son salaire autant de fois qu'il a effectué d'heures de nuit dans les conditions prévues ci-dessus.

Dans le cas où des dispositions législatives interviendraient soit pour donner une autre définition du travail de nuit, soit pour imposer ce travail, les stipulations du présent article deviendraient caduques et devraient faire l'objet d'un nouvel examen.

Article 4.4 **Jours fériés**

(Modifié par avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988, JO 6 août 1988)

Lorsque le salarié est tenu de travailler pendant les jours fériés désignés ci-dessous, celui-ci bénéficie d'un repos compensateur d'une demi-journée si possible accolée à un jour de repos hebdomadaire. À défaut, la rémunération des heures effectuées ce jour-là est majorée de 25 p. 100 :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- 11 novembre ;
- 25 décembre.

Le 15 août et le 1^{er} novembre seront intégrés dans cette liste, respectivement, le 1^{er} mai 1989 et le 1^{er} mai 1990. Le chômage d'un jour férié ne peut entraîner aucune diminution de salaire.

Article 4.5 **1^{er} mai**

(Modifié par avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988, JO 6 août 1988)

Au cas où un salarié est amené en raison des nécessités du service à travailler le 1^{er} mai, il perçoit en plus du salaire de base correspondant au travail effectué, une indemnité égale à 100 p. 100 du salaire de base.

Article 4.6 **Congés payés annuels**

Le régime des congés est défini selon la législation en vigueur. La période des congés principaux est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre, et sauf accord du salarié, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal hors de cette période.

Article 4.7 **Congés pour événements familiaux**

(Modifié par avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988, JO 6 août 1988)

Tout employé a droit, sur justification, aux autorisations d'absence payées exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

1 **Sans condition d'ancienneté**

- quatre jours pour le mariage du salarié ;
- trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail ;
- deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- un jour pour le décès du père ou de la mère ;
- un jour pour le mariage d'un enfant.

2 **Après trois mois d'ancienneté**

- un jour en cas de décès d'un frère ou d'une soeur ;
- deux jours en cas de décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère ;
- trois jours en cas de présélection militaire.

Après six mois d'ancienneté

— une semaine calendaire en cas de mariage (sur justification présentée dix jours à l'avance).

Article 4.8**Travail à temps partiel**

(Modifié par avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988, JO 6 août 1988)

4.8.1**Définition**

Sont qualifiés d'horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale de travail hors équivalence⁽¹⁾ (hebdomadaire ou mensuelle).

(Note 1) Avenant n° 63 du 22 novembre 2007, étendu par arrêté du 6 mai 2008, JO 15 mai : «Article 1 - Le principe des heures d'équivalence ne sera plus appliqué dans les entreprises de la branche.»

Ainsi est considéré à temps partiel un salarié employé sur une base inférieure ou égale à 32 heures par semaine ou 136 heures par mois (référence : durée légale du travail).

4.8.2**Condition de mise en place**

Dans les entreprises de plus de dix salariés, la pratique des horaires à temps partiel est subordonné à l'avis du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel). Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail dans les quinze jours.

Cette consultation porte uniquement sur le principe. Ensuite l'avis n'a pas à être sollicité pour chaque embauche ou transformation d'un temps plein en temps partiel.

Dans les entreprises de dix salariés maximum, l'inspecteur du travail est simplement informé de l'instauration d'horaires à temps partiel.

Le contrat de travail conclu avec le salarié est un contrat écrit qui mentionne :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la répartition des horaires sur la semaine ou le mois ;
- les conditions de variation de l'horaire (cf. 4-8-3) ;
- les limites d'utilisation des heures complémentaires (cf. 4-8-3) ;
- la durée de la période d'essai.

4.8.3**Conditions de variation des horaires à temps partiel**

Les horaires à temps partiel varient de deux façons :

- par l'accomplissement d'heures complémentaires dans les limites fixées au contrat. Leur nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée contractuelle initiale et ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail à trente-neuf heures par semaine ;
- par la conclusion d'avenant apportant des modifications individuelles d'horaires (temps plein à certaines périodes de l'année. Temps partiel à d'autres).

4.8.4**Garanties offertes aux salariés**

Les dispositions de la convention collective s'appliquent au bénéfice des salariés à temps partiel.

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

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

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

Titre V

Absences pour maladie et accident

Article 5.1

Indemnisation des absences pour maladie et accident

Mod. par Avenant n° 67, 27 févr. 2009, étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 3 janv. 2010

(Avenant n° 67, 27 févr. 2009, étendu) Les salariés absents pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical, à condition d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de leur incapacité et d'être pris en charge par la Sécurité sociale, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	Nombre de jours Indemnisés sur la base de 90 % du salaire brut	Nombre de jours Indemnisés sur la base de 75 % du salaire brut
De 1 an à moins de 6 ans	30	30
De 6 ans à moins de 11 ans	40	40
De 11 ans à moins de 16 ans	50	50
De 16 ans à moins de 21 ans	60	60
De 21 ans à moins de 26 ans	70	70
De 26 ans à moins de 31 ans	80	80
De 31 ans et plus	90	90

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation commencent à courir à compter du huitième jour si l'arrêt de travail est consécutif à la maladie et du premier jour si celui-ci est consécutif à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle ou à une hospitalisation.

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

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

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

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

Article 5.2

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

Titre VI

Dispositions particulières

Article 6.1

Formation professionnelle

(Article annulé par avenant n° 29 du 18 octobre 2001, étendu par arrêté du 8 juillet 2002, JO 18 juillet 2002, et élargi

au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002)

(Voir aussi "Textes complémentaires ")

Article 6.2

Règles particulières concernant le travail des femmes

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions des articles R. 234-9 et R. 234-10 relatifs aux travaux interdits aux femmes et aux dispositions de l'article R. 234-6 limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes.

Les employeurs s'interdisent de faire travailler des femmes dans les chambres de congélation, dont la température moyenne est égale ou inférieure à 0C.

Article 6.3

Hygiène et sécurité

L'obligation de prendre des mesures prévues par la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail incombe à tous les chefs d'entreprises qui sont directement responsables de la non-application de ces mesures.

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiennent en étroites relations pour l'étude de la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter le climat de prévention.

Article 6.4

Obligations militaires

L'absence occasionnée par l'accomplissement du service national est une cause de suspension du contrat de travail.

Le salarié qui désire reprendre l'emploi occupé par lui, au moment où il a été appelé au service national, doit avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et au plus tard dans le mois qui précède celle-ci.

L'inobservation de cette formalité préalable peut constituer une cause de rupture du contrat de travail.

Le personnel réintégré est replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment de son départ.

Le remplaçant éventuel doit être averti qu'il est embauché sous contrat à durée déterminée (écrit) pour la durée du service national de son prédécesseur.

L'employeur garde toutefois la faculté de licencier le salarié remplacé s'il intervient un licenciement collectif ou suppression d'emploi affectant une catégorie à laquelle appartenait l'intéressé. Il doit dans ce cas, conformément à la législation, soit payer l'indemnité de préavis, soit faire effectuer ce préavis au salarié à la libération du service national ; il doit éventuellement régler également l'indemnité de congédiement. Une priorité d'embauche valable durant une année à dater de la libération est réservée à tout salarié n'ayant pu être réemployé à l'expiration de son service.

Les absences occasionnées par les périodes militaires obligatoires ou pour un rappel sous les drapeaux constituent une suspension du contrat de travail.

Article 6.5

Régime de retraite complémentaire

(Complété par avenant n° 5 du 17 décembre 1991 étendu et élargi au commerce de gros de poissonnerie par arrêté du 10 août 1993, JO 21 août 1993)

Les entreprises sont tenues d'adhérer à un régime de retraite complémentaire.

L'organisme désigné par la profession pour la gestion de ce régime est l'I.G.I.R.S. (Institution générale interprofessionnelle de retraite des salariés).

Le taux contractuel de cotisation de retraite complémentaire est porté à :

- 5 p. 100 au 1^{er} janvier 1992 ;
- 5,5 p. 100 au 1^{er} janvier 1993 ;
- 6 p. 100 au 1^{er} janvier 1994.

La répartition est de 60 p. 100 pour l'employeur et de 40 p. 100 pour le salarié.

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'Arrco, la validation des services accomplis dans la profession est la même que l'entreprise soit en activité ou ait disparu.

Article 6.6 **Égalité professionnelle - Égalité de traitement**

(Ajouté par avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988, JO 6 août 1988)

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

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

Titre VII **Dispositions spécifiques aux agents de maîtrise et aux cadres**

Article 7.1 **Domaine d'application**

Le présent titre fixe les conditions particulières applicables aux salariés appartenant aux catégories agents de maîtrise et cadres définies dans les classifications.

Toutefois les dispositions générales de la convention non reprises dans le présent titre sont applicables au personnel d'encadrement.

Article 7.2 **Période d'essai**

La durée normale de la période d'essai est de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans aucun préavis. Pendant la seconde moitié de l'essai et jusqu'au dernier jour de celui-ci inclusivement, le délai de prévenance réciproque est de huit jours.

La période d'essai ne peut être renouvelée plus d'une fois. Toute proposition de renouvellement doit faire l'objet d'un écrit préalable accepté par le salarié dix jours avant la date de fin de la première période d'essai.

Article 7.3 **Engagement**

Tout engagement est confirmé par lettre déterminant :

- la date d'entrée du salarié ;
- l'emploi occupé dans la classification ;
- le coefficient hiérarchique ;
- le salaire d'embauche ;
- le lieu de travail du salarié ;
- la durée et les conditions d'accomplissement de la période d'essai.

L'intéressé en accuse réception pour accord dans un délai maximum de quinze jours.

À l'occasion de l'engagement, il est remis également à l'intéressé un exemplaire de la convention collective nationale.

Article 7.4 **Formation et information**

(Article annulé par avenant n° 29 du 18 octobre 2001, étendu par arrêté du 8 juillet 2002, JO 18 juillet 2002, et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002)

Article 7.5 **Modification du contrat**

Toute modification de caractère individuel, apportée à un des éléments du paragraphe 7-3, fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante, le nouveau lieu de travail si nécessaire.

Le refus motivé d'accepter le changement proposé ne constitue pas par lui-même une cause légitime susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail.

Article 7.6 **Régime complémentaire de retraite**

Tout salarié relevant de la classification « cadre » de la présente convention bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition auprès de la Caisse générale de retraite des cadres par répartition. Le taux minimum de la cotisation est de 12 p. 100 sur la tranche B ou T2 (c'est-à-dire au-dessus du plafond de la sécurité sociale) supportée à raison de 60 p. 100 par l'employeur, 40 p. 100 par le salarié.

Article 7.7 **Indemnité de licenciement**

Agents de maîtrise

Sauf cas de faute grave, il est alloué à l'agent de maîtrise licencié avant l'âge de soixante-cinq ans une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre zéro et dix ans révolus :
 - 2/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
- pour la tranche d'ancienneté au-delà de dix ans :
 - 3/10 de mois par année de présence.

Cadres :

- pour la tranche de zéro à dix ans : 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;
- pour la tranche de onze à vingt ans : 3/10 de mois par année de présence ;
- au-delà de vingt ans : 4/10 de mois par année de présence.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ne peut excéder six mois de salaire, sauf si l'application des dispositions légales pour le calcul de cette indemnité détermine un montant qui lui est supérieur.

Au cas où il n'y aurait pas un nombre entier d'année(s) de présence, l'indemnité serait calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective (exclusion faite des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais) des douze mois qui ont précédé le licenciement ou, lorsque cette période compte une suspension du contrat de travail pour maladie, des douze derniers mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le cadre licencié pour raisons économiques est âgé de cinquante ans révolus et compte au moins quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, en tant qu'agent de maîtrise ou cadre, l'indemnité est majorée de 15 p. 100.

Au cas où un cadre serait licencié dans un délai de deux ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre son statut de cadre, il bénéficie néanmoins d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment de son déclassement.

Titre VIII **Prévoyance**

(Voir également Avenant n° 48 du 7 juillet 2005, Avenant n° 58 du 5 mars 2007, Avenant n°62 du 22 novembre 2007, Avenant n° 67 du 27 février 2009, Avenant n° 73 du 17 juin 2010, Avenant n° 83 du 25 juin 2013, Avenant n°86 du 18 mars 2015, Avenant n° 97 du 9 janvier 2019, Accord du 6 février 2019 et Avenant du 26 avril 2022)

Mod. par Avenant n° 41, 20 oct. 2003, étendu par arr. 26 oct. 2004, JO 9 nov., élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc.

Avenant n° 44, 1^{er} juill. 2004, étendu par arr. 26 oct. 2004, JO 9 nov. 2004 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc.

Mod. par Avenant n° 74, 17 juin 2010 étendu par arr. 29 juill. 2011, JO 6 août et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 5 oct. 2011, JO 13 oct.

Mod. par Avenant n° 74 bis, 3 févr. 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 3 avr. 2012, JO 11 avr., applicable à compter du 4 févr. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CGC.

Personnel non cadre

Préambule

La Convention Collective Nationale de la Poissonnerie n° 3243 a établi dans son titre VIII la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés relevant de son champ d'application. Cet avenant modifie et remplace le titre VIII et les avenants 17 du 16/06/1999.

Les entreprises assujetties à la présente convention sont tenues, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, d'assurer à leurs salariés non cadres un régime de prévoyance comportant les prestations minima définies ci-dessous.

Article 1 Garantie Invalidité absolue et définitive

Lorsque le salarié est reconnu, avant soixante ans, en état d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie d'invalidité), il perçoit dans le cadre du régime de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts des douze derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

Sur demande de l'intéressé, ce capital peut être fractionné et versé sous forme de rente trimestrielle.

Article 2 Garantie Décès

Mod. par Avenant n° 41 du 20 octobre 2003, étendu par arr. 26 oct. 2004, JO 9 nov.

Mod. par Avenant n° 74, 17 juin 2010, étendu par arr. 29 juill. 2011, JO 6 août et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 5 oct. 2011, JO 13 oct.

Mod. par Avenant n° 74 bis, 3 févr. 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc., applicable à compter du 4 févr. 2011 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 3 avr. 2012, JO 11 avr.

(Avenant n° 74, 17 juin 2010, étendu) En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts versés au cours des 12 derniers mois d'activité. En cas d'embauche ou de maladie en cours de période le salaire de référence est reconstitué prorata temporis.

Les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

- le conjoint survivant ou le partenaire PACSE ;
- à défaut, les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;
- à défaut, les petits-enfants ;
- à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;
- à défaut, toute personne désignée comme bénéficiaire ;
- à défaut de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale.

(Avenant n° 74 bis, 3 févr. 2011, étendu et élargi) En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire PACSE, non remarié, d'un salarié, laissant un ou plusieurs enfants à charge et qui étaient à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux.

En cas de départ de l'entreprise, dans le cadre d'un dispositif de préretraite totale, le salarié bénéficie du maintien de la garantie décès, à titre gratuit et, ce, pendant une période de 6 mois à compter de la rupture de leur contrat de travail.

Le maintien gratuit cesse :

- En cas de reprise d'activité professionnelle pendant la période de 6 mois.
- Au terme de cette période de 6 mois.

En cas de décès après 65 ans, le capital assuré subit un abattement de 2 % par trimestre après l'âge de 65 ans. (Termes exclus de l'extension par arr. 26 oct. 2004, JO 9 nov.)

Article 3 **Garantie Rente éducation**

Conditions

En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des enfants à charge une rente éducation calculée en pourcentage des salaires ayant donné lieu au calcul du capital décès ci-dessus, soit :

> 8 % du salaire annuel brut par enfant jusqu'à douze ans ;

> 12 % du salaire annuel brut par enfant jusqu'à dix-huit ans (ou vingt-six ans en cas de poursuite des études).

La rente est réglée tous les trimestres et est revalorisée chaque année en fonction de l'évolution des salaires dans la profession.

La rente éducation cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses dix-huit ans (ou vingt-six ans en cas de poursuite d'études).

Maintien de la prestation

En cas de disparition de l'entreprise, les rentes continueront à être revalorisées. En cas de dénonciation de l'accord professionnel, les rentes seront maintenues à leur niveau atteint.

Article 4 **Bénéfice des garanties**

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

Article 5 **Indemnisation des absences pour maladie et accident**

Les salariés absents pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical, à condition d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de leur incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	Nbre de jours indemnisés sur la base de 90 %	Nbre de jours indemnisés sur la base de 75 %
1 à 3 ans	20 jours	20 jours
3 à 8 ans	30 jours	30 jours
8 à 13 ans	40 jours	40 jours
13 à 18 ans	50 jours	50 jours
18 à 23 ans	60 jours	60 jours
23 à 28 ans	70 jours	70 jours
28 à 33 ans	80 jours	80 jours
+ de 33 ans	90 jours	90 jours

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation commencent à courir à compter du 11^e jour si l'arrêt de travail est consécutif à la maladie et du 1^{er} jour si celui-ci est consécutif à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle ou à une hospitalisation.

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

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'inté-

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

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

Article 6

Prestations

Les conditions de versement des diverses prestations liées aux garanties décrites ci-dessus sont définies par le règlement intérieur de l'organisme assureur désigné.

Article 7

Mise en place des garanties du personnel non cadre

— Les entreprises créées à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant disposent d'un délai de six mois pour satisfaire aux garanties prévues par la Convention et ce auprès de l'organisme désigné.

— Les entreprises déjà assujetties à la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie à la date d'entrée en vigueur et offrant à leurs salariés non cadres des garanties inférieures ou égales à celles prévues par le présent titre, doivent dans un délai de 6 mois ou au plus tard à la date d'échéance de leur contrat en cours se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions conventionnelles et ce auprès de l'organisme désigné.

— Les entreprises assujetties à la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie à la date d'entrée en vigueur du présent avenant et offrant à leurs salariés non cadres des garanties supérieures à celles prévues par le présent avenant, ne sont pas tenues de changer d'organisme assureur.

Néanmoins, ces entreprises ont la possibilité d'adhérer au régime conventionnel auprès de l'organisme désigné, sans condition, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant ou à la date d'échéance de leur contrat en cours et au plus tard le 1^{er} janvier 2005.

L'adhésion postérieure de ces entreprises au dit régime conventionnel pourra le cas échéant entraîner la mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 19 du présent avenant.

Article 8

Gestion du régime

Désignation de l'organisme de gestion

L'Association de Prévoyance Générale Interprofessionnelle des Salariés (APGIS) située au 28 bis rue Sorbier 75977 Paris Cedex 20 est désignée pour assurer les garanties prévues aux articles 1-2-3-4-5 du présent avenant. L'APGIS est adhérente à l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance) qui assure la rente éducation.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées par la commission paritaire nationale au cours d'une réunion, au plus tard 6 mois avant le 5^{ème} anniversaire de la signature du présent avenant. Le réexamen pourra également être mis à l'ordre du jour au cours des réunions annuelles du comité paritaire de gestion prévues à l'article 1.7 de la convention collective

Personnel cadre

Préambule

Entre les parties signataires, il a été convenu de compléter les dispositions du titre VIII de la Convention Collective Nationale de la poissonnerie et celles de l'avenant n° 2 de ladite convention, relatives au régime de prévoyance de l'ensemble des salariés de la branche.

Les entreprises assujetties à la convention sont tenues à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, d'assurer à leurs salariés cadres un régime de prévoyance, couvrant notamment l'obligation de cotisations à la charge des employeurs résultant de l'article 7 de la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Article 9

Garantie Décès

Mod. par Avenant n° 44, 1^{er} juill. 2004, étendu par arr. 26 oct. 2004, JO 9 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc.

Mod. par Avenant n° 74, 17 juin 2010, étendu par arr. 29 juill. 2011, JO 6 août et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 5 oct. 2011, JO 13 oct.

Mod. par Avenant n° 74 bis, 3 févr. 2011, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 29 déc., et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 3 avr. 2012, JO 11 avr. applicable à compter du 4 févr. 2011

(Avenant n° 74, 17 juin 2010, étendu) En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 200 % des salaires bruts versés au cours des 12 derniers mois d'activité. En cas d'embauche ou de maladie en cours de période le salaire de référence est reconstitué prorata temporis.

Les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

- le conjoint survivant ou le partenaire PACSE ;
- à défaut, les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;
- à défaut, les petits-enfants ;
- à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;
- à défaut, toute personne désignée comme bénéficiaire ;
- à défaut de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale.

(Avenant n° 74 bis, 3 févr. 2011, étendu et élargi) En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire PACSE, non remarié, d'un salarié, laissant un ou plusieurs enfants à charge et qui étaient à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux.

En cas de départ de l'entreprise, dans le cadre d'un dispositif de préretraite totale, le salarié bénéficie du maintien de la garantie décès, à titre gratuit et, ce, pendant une période de 6 mois à compter de la rupture de leur contrat de travail.

Le maintien gratuit cesse :

- En cas de reprise d'activité professionnelle pendant la période de 6 mois.
- Au terme de cette période de 6 mois.

Article 10 **Garantie Invalidité absolue et définitive**

Lorsque le salarié est reconnu, avant soixante ans, en état d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie d'invalidité), il perçoit dans le cadre du régime de prévoyance un capital égal à 200 % des salaires bruts des douze derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

Sur demande de l'intéressé, ce capital peut être fractionné et versé sous forme de rente trimestrielle.

Article 11 **Garantie Incapacité temporaire de travail**

Les prestations versées par l'assureur complète les versements de la Sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut annuel TA-TB.

(V. art. 8-12 de la convention collective du 12 janv. 2006) Un délai de carence appliqué à cette garantie est de 90 jours consécutifs d'arrêt de travail.

Article 12 **Garantie Invalidité totale ou partielle**

En cas d'invalidité totale ou partielle survenue postérieurement à l'entrée en fonction du salarié, et indemnisé comme telle par la Sécurité sociale, il est versé une prestation dont le montant est fixé ainsi qu'il suit :

- Maladie et accident vie privée

Pour les invalidités 2^{ème} et 3^{ème} catégorie, l'assureur complète les rentes versées par la Sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut TA-TB annuel.

En cas d'invalidité 1^{ère} catégorie, l'assureur apporte un complément calculé sur la base de 60 % de la rente fixée ci-dessus.

- Maladie professionnelle et accident du travail

Si le taux d'invalidité (n) est supérieur ou égal à 66 %, l'assureur complète les rentes versées par la Sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut annuel TA-TB.

Si le taux d'invalidité (n) est compris entre 33 % et 66 %, l'assureur apporte un complément calculé sur la base de $3n/2$ de la rente fixée ci-dessus.

Article 13 **Garantie Rente éducation**

Conditions

En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des enfants à charge une rente éducation calculée

en pourcentage des salaires ayant donné lieu au calcul du capital décès ci-dessus, soit :

> 8 % du salaire annuel brut par enfant jusqu'à douze ans ;

> 12 % du salaire annuel brut par enfant jusqu'à dix-huit ans (ou vingt-six ans en cas de poursuite des études).

La rente est réglée tous les trimestres et est revalorisée chaque année en fonction de l'évolution des salaires dans la profession.

La rente éducation cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses dix-huit ans (ou vingt-six ans en cas de poursuite d'études).

Maintien de la prestation

En cas de disparition de l'entreprise, les rentes continueront à être servies et revalorisées. En cas de dénonciation de l'accord professionnel, les rentes seront maintenues à leur niveau atteint.

Article 14

Mise en place des garanties du personnel cadre

— Les entreprises créées à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant disposent d'un délai de six mois pour satisfaire aux garanties prévues par la Convention et ce auprès de l'organisme désigné.

— Les entreprises déjà assujetties à la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie à la date d'entrée en vigueur et offrant à leurs salariés cadres des garanties inférieures ou égales à celles prévues par le présent titre, doivent, dans un délai de 6 mois ou au plus tard à la date d'échéance de leur contrat en cours, se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions conventionnelles et ce auprès de l'organisme désigné.

— Les entreprises assujetties à la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie à la date d'entrée en vigueur du présent avenant et offrant à leurs salariés cadres des garanties supérieures à celles prévues par le présent avenant, ne sont pas tenues de changer d'organisme assureur.

Néanmoins, ces entreprises ont la possibilité d'adhérer au régime conventionnel auprès de l'organisme désigné, sans condition, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant ou à la date d'échéance de leur contrat en cours et au plus tard le 1^{er} janvier 2005.

L'adhésion postérieure de ces entreprises au dit régime conventionnel pourra le cas échéant entraîner la mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 19 du présent avenant.

Article 15

Prestations

Les conditions de versement des diverses prestations liées aux garanties décrites ci-dessus sont définies par le règlement intérieur de l'organisme assureur désigné.

Article 16

Organisme désigné

La CGRCR Prévoyance (Groupe Humanis), Institution de Prévoyance régie par le Titre III du Livre IX du Code de la Sécurité Sociale, 39 Boulevard de la Tour Maubourg, 75007 Paris, est désignée pour assurer les garanties mentionnées aux articles 9-10-11-12-13 du présent avenant.

La CGRCR-Prévoyance est adhérente à l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance) qui assure la rente éducation.

Cette désignation est valable pour une durée de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant. Les parties signataires prévoient de se revoir au plus tard un an avant le terme de cette durée de cinq ans afin de réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné.

Dispositions communes personnel non cadre et personnel cadre

Article 17

Indemnisation de départ à la retraite

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une indemnité de départ à la retraite lui est due. Cette indemnité est fixée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et s'élève à :

— 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise

— 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise

— 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise

— 2,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le suivant :

— 1/12^e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite

ou

— 1/3 des trois derniers mois avec prise en compte des primes sur cette période au prorata temporis

Organisme désigné

L'Association de Prévoyance Générale Interprofessionnelle des Salariés (APGIS) située au 28 bis rue Sorbier 75977 Paris Cedex 20 est désignée pour assurer les garanties précisées ci-dessus.

Article 18 **Cotisations**

(Pour actualisation, voir avenant n° 67 du 27 février 2009)

Personnel non cadre :

Le taux de cotisation correspondant à la gestion du régime de prévoyance et la mutualisation des garanties prévues s'élève à :

— 0.82 % (y compris indemnisation de départ à la retraite) sur le salaire brut annuel, réparti :

— 0.68 % à la charge de l'employeur

— 0.14 % à la charge du salarié

Les entreprises ont la possibilité d'opter pour la prise en charge des cotisations dues sur les indemnités journalières versées en cas d'arrêt de travail. Le taux de cotisation global comprenant cette option s'élève à :

— 0.94 % (y compris indemnisation de départ à la retraite) sur le salaire brut annuel, réparti :

— 0.80 % à la charge de l'employeur

— 0.14 % à la charge du salarié

Personnel cadre :

Le taux de cotisation correspondant à la gestion du régime de prévoyance et la mutualisation des garanties prévues s'élève à :

— 1,50 % sur tranche A du salaire brut annuel (en totalité à la charge de l'employeur)

— 1,50 % sur tranche B du salaire brut annuel, réparti :

— 0,75 % à la charge de l'employeur

— 0,75 % à la charge du salarié

Le taux de cotisation correspondant à la gestion de l'indemnisation de départ à la retraite s'élève à :

— 0.10 % du salaire brut annuel (en totalité à la charge de l'employeur)

Article 19

Taux majoré pour les entreprises entrant tardivement dans le régime conventionnel

L'affiliation tardive des entreprises ayant l'obligation ou la simple possibilité d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés par le présent titre pourra, à compter du 1^{er} janvier 2005, être subordonnée à l'application d'un taux de cotisation majoré applicable pendant 3 ans.

Le taux de cotisation majoré est fixé à la suite d'une «pesée» technique :

— soit par les organismes de gestion désignés,

— soit par un expert mandaté par la commission paritaire

Il doit être entériné par la commission paritaire qui devra avoir communication des comptes de résultats du contrat précédent.

Le taux majoré tient compte des éléments suivants :

— l'âge moyen du groupe comparé à l'âge moyen de l'ensemble des assurés du régime ;

— le salaire moyen par assuré comparé au salaire moyen de l'ensemble des assurés du régime.

Article 20

Garanties décès et prestations en cours de paiement en cas de résiliation du contrat

(Résultant de l'avenant n° 44 du 1^{er} juillet 2004, étendu par l'arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004)

1)

Garanties Décès en cas de résiliation du contrat

Le maintien des garanties décès demeure, lorsque ces dernières sont assurées par la présente convention, en cas de résiliation de celui-ci.

Ce maintien concerne les participants en arrêt de travail au moment de la résiliation, et toujours bénéficiaires d'une prestation Incapacité de Travail ou Invalidité Permanente au moment du décès. Il cesse en tout état de cause :

- à la date de reprise d'activité du participant ;
- à la date d'effet de la pension vieillesse attribuée par la Sécurité sociale sans condition d'abattement ;
- et, au plus tard, au 60^{ème} anniversaire de l'intéressé, s'il en état d'invalidité ;
- ou au 65^{ème} anniversaire s'il est en état d'incapacité. *(Termes exclus de l'extension par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004 et de l'élargissement par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004)*

Lorsque le participant a été admis au présent contrat alors qu'il se trouvait en arrêt de travail total (c'est à dire sans qu'il exerce une activité réelle au service de l'adhérent), les garanties Décès sont accordées sous déduction de celles maintenue en cas de résiliation de l'adhésion.

2)

Prestation en cours de paiement en cas de résiliation du contrat

S'agissant des rentes en cours de service, l'assureur est tenu de les maintenir, au niveau atteint à la date de la résiliation du contrat de l'entreprise.

Cet engagement vaut également en cas de cession totale d'activité de l'adhérent ou de disparition du personnel affilié.

Revalorisation des prestations

Sont revalorisables :

- les indemnités journalières ;
- les prestations d'invalidité ;
- les prestations versées sous forme de rentes liées au décès du participant ou de son conjoint ;
- le traitement de référence.

Le taux de revalorisation est déterminé chaque année en fonction de la valorisation du point AGIRC entre le 1^{er} janvier de l'exercice considéré et le 1^{er} janvier de l'exercice précédent.

Ces allocations complémentaires de revalorisation prennent naissance le 1^{er} jour du mois qui suit la date anniversaire du sinistre générateur des prestations servies par l'institution, c'est-à-dire :

- le 1^{er} jour du mois qui suit le jour de l'arrêt de travail dans le cas de prestations servies au titre de la garantie incapacité ou invalidité ;
- le 1^{er} jour du mois qui suit le jour de la mise en invalidité si celle-ci n'est pas précédée d'un arrêt de travail ;
- le 1^{er} jour du mois qui suit le jour du décès ouvrant droit aux prestations.

Ces allocations complémentaires de revalorisation, par la suite, sont revues, dans les mêmes conditions, à chaque date anniversaire, sous réserve de l'application des dispositions contenues à l'article précédent.

En cas de changement de l'état du bénéficiaire entraînant une modification du montant de la prestation de base, la revalorisation est modifiée proportionnellement.

Les prestations de revalorisation sont payées à terme échu.

Le versement des prestations de revalorisation cesse :

- dès que la prestation de base cesse d'être elle-même servie ;
- en cas d'attribution par la sécurité sociale de la pension vieillesse (sauf pour la garantie rente de conjoint viagère) ;
- en cas d'entrée en jouissance de la retraite complémentaire *et au plus tard le dernier jour du trimestre civil au cours duquel se situe le 65^e anniversaire* *(Termes exclus de l'extension par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004 et de l'élargissement par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004)* (sauf pour la garantie rente de conjoint viagère) ;
- en cas de dénonciation de l'accord professionnel.

Article 21

Mod. par Avenant 26 avr. 2022, étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 8 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 3 févr. 2023, JO 17 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
UNSA FCS.

Les garanties sont maintenues pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail, y compris non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 jours consécutifs.

Sans préjudice des dispositions spécifiques de l'article 4, le bénéfice des garanties est par ailleurs maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- D'un maintien, total ou partiel, de salaire,
- D'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le Régime obligatoire,
- D'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,
- D'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Lorsque l'arrêt de travail n'ouvre pas droit à l'exonération de cotisations prévue à l'article 4, la contribution est alors payée dans les mêmes conditions et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. L'assiette à retenir pour le calcul des cotisations et prestations est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur, revenu de remplacement versé par l'employeur).

Avenant n° 41 bis du 14 janvier 2004

[Étendu par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004]

Le présent avenant a pour objet de compléter l'avenant n° 41 au régime de prévoyance :

- Ventilation des taux de cotisation
- Revalorisation des prestations en cours, consécutivement au changement d'organisme assureur de la rente éducation
- Modalités applicables en cas de non renouvellement de l'accord au nouvel assureur

Ventilation des taux de cotisation : non cadres

Garanties	Cotisation totale	A la charge de l'employeur	A la charge du salarié
Rente éducation	0.15 %	0.089 %	0.061 %
Décès	0.193 %	0.114 %	0.079 %
Mensualisation	0.368 %	0.368 %	
Indemnité de fin de carrière	0.109 %	0.109 %	
Total	0.82 %	0.68 %	0.14 %

Pour les sociétés ayant choisi l'option remboursement des charges sociales, il faut ajouter 0.12 % du salaire brut sur la mensualisation.

Ventilation des taux de cotisation : cadres

(en pourcentage des tranches A et B)

	Cotisation totale		Part employeur		Part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Garanties						
Décès	0.680	0.680	0.680	0.340		0.340
Rente	0.150	0.150	0.150	0.075		0.075

	Cotisation totale		Part employeur		Part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Éducation						
Incapacité	0.330	0.330	0.330	0.165		0.165
Invalidité	0.340	0.340	0.340	0.170		0.170
IFC	0.100	0.100	0.100	0.100		
Total	1.600	1.600	1.600	0.850		0.750

Revalorisation des rentes éducation en cours de service du régime conventionnel

Les rentes éducation antérieures à la prise d'effet du présent avenant seront prises en charge par l'OCIRP selon les modalités fixées par l'avenant n° 41.

Changement d'organisme assureur en cas de non renouvellement de l'accord

En cas de changement d'assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'avenant n° 41 le nouvel assureur prendra en charge les revalorisations des rentes d'éducation dans les mêmes conditions que celles applicables par le présent texte.

Désignation des assureurs

Avenant n° 73 du 17 juin 2010

[Étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 30 juin 2011, JO 7 juill.]

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, et des articles 8 et 16 de l'Avenant N° 41 du 20 octobre 2003 relatif à la Prévoyance de Branche ainsi que de l'article 2 de l'Avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la Dépendance dans la Branche, les modalités de l'organisation de la mutualisation des risques ont été examinées.

Il résulte de cet examen les dispositions suivantes :

Article 2

— l'APGIS, 12 Rue Massue - 94684 Vincennes Cedex, institution de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité Sociale, est chargée, pour une période de 5 ans à compter du 1^{er} juillet 2010, de l'organisation de la mutualisation des risques afférents aux salariés non-cadres et pour la garantie des indemnités de fin de carrière de l'ensemble des salariés et tels que ces risques sont définis par l'avenant N° 41,

— Vauban-Humanis Prévoyance, 18, Avenue Léon Gaumont - 75020 Paris, institution de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité Sociale, est chargée pour une période de 5 ans à compter du 1^{er} juillet 2010, de l'organisation de la mutualisation des risques afférents aux salariés cadres à l'exception de la garantie des indemnités de fin de carrière et tels que ces risques sont définis par l'avenant N° 41,

— L'OCIRP, 10 Rue Cambacérès - 75008 Paris, union d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du Code de la Sécurité Sociale, est chargée pour une période de 5 ans à compter du 1^{er} juillet 2010, de l'organisation de la mutualisation des rentes éducation de l'ensemble des salariés et telles que ces rentes sont définies par l'avenant N° 41, ainsi que du risque de dépendance de l'ensemble du personnel tel que ce risque est défini par l'avenant N° 48.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

ANNEXES

Annexe I

Classifications

[Élargi au commerce de gros de poissonnerie, à l'exception des entreprises ayant pour activité principale le mareyage, par arrêté du 18 octobre 1989, JO 28 octobre 1989]

Productifs spécifiques aux grossistes

135	— Employé de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire ;
140	— Employé de marée ayant trois années d'expérience minimum, capable d'effectuer les travaux se rapportant à l'entreprise ;
145	— Employé de marée qualifié animant et exécutant le travail avec moins de trois personnes ;
170	— Employé de marée hautement qualifié animant et exécutant le travail avec trois à cinq personnes.

Agents de maîtrise : comme défini pour les productifs détail

220	— Vendeur ambulant ;
230	— Responsable d'exploitation ayant commandement de moins de cinq personnes, susceptible de participer occasionnellement aux achats ;
240	— Responsable d'exploitation ayant commandement de plus de cinq personnes, susceptible de participer occasionnellement aux achats ;
250	— Acheteur principal ayant pour mission d'effectuer des achats selon des directives précises.

Cadres : comme défini pour les productifs détail

300	— Cadre d'exploitation ;
400	— Directeur de l'exploitation.

Administratifs/Dispositions communes

135	— Employé aux écritures 1 ^{er} échelon (facturation) débutant ;
140	— Employé aux écritures 2 ^e échelon, débutant ;
145	— Opérateur de saisie 1 ^{er} degré ;

150	— Vendeur preneur d'ordres - Employé chargé de la visite de la clientèle qui lui est confiée avec pour but, selon les instructions reçues, de vendre et de faire vendre à cette clientèle tout ou partie des produits commercialisés par l'entreprise ;
160	— Opérateur de saisie 2 ^e degré possédant expérience ; Caissière facturière et ou standardiste ; Dactylographe-correspondancière ;
165	— Aide-comptable ou employé de comptabilité avec CAP et/ou expérience ;
175	— Secrétaire sténodactylographe ;
185	— Comptable 1 ^{er} échelon, effectue la tenue des livres auxiliaires (caisse, banque, CCP, etc.), ajustement des comptes clients et fournisseurs.

Agents de maîtrise : comme défini pour les productifs détail

210	— Secrétaire de direction (possède plusieurs langues, susceptible d'initiative) ; Comptable 2 ^e échelon : centralise les écritures, prépare le bilan et les payes.
-----	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Productifs spécifiques au détail

135	— Salarié sans qualification apprenant l'exercice du métier ;
140	— Commis-poissonnier avec C.A.P. ou ayant trois ans d'ancienneté sans C.A.P. ;
145	— Commis-poissonnier sans C.A.P. avec trois à cinq ans d'ancienneté et/ou animant et exécutant la vente avec moins de trois personnes ;
150	— Commis-poissonnier avec C.A.P. ou avec cinq ans d'ancienneté (animant ou coordonnant) moins de trois personnes ;
160	— Caissière-facturière et/ou standardiste ;
170	— Commis-poissonnier sans C.A.P. ayant au moins cinq ans d'ancienneté et/ou animant et exécutant la vente avec trois à cinq personnes ;
180	— Commis-poissonnier avec C.A.P. et ayant plus de cinq ans d'ancienneté dans le métier, ou sans C.A.P. avec sept ans d'ancienneté dans la profession, animant et exécutant le travail avec trois à cinq personnes.

À la différence des employés principaux qui ont pour fonction, outre leur travail personnel, de distribuer, coordonner et contrôler le travail d'une équipe d'employés selon les directives de leurs chefs directs, sont considérés comme

agents de maîtrise les salariés qui, recevant des directives précises d'un chef d'établissement ou d'un cadre, sont chargés en plus de leur travail, de façon permanente et sous leur responsabilité, non seulement de distribuer et de coordonner le travail d'un ensemble d'employés et d'ouvriers mais aussi d'assurer et de contrôler le rendement et la discipline.

200	— Caissière ayant commandement ou responsable des ventes ambulant ;
220	— Chef de vente ayant moins de deux ans d'ancienneté dans le poste ;
230	— Chef de vente ayant commandement de moins de cinq personnes ;
240	— Chef de vente ayant commandement de plus de cinq personnes ;
250	— Acheteur.

Cadres possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et exerçant de façon permanente, par délégation de l'employeur, un commandement sur l'ensemble du personnel d'un ou plusieurs services de l'entreprise.

300	— Responsable de magasin ayant commandement de moins de cinq personnes ;
350	— Responsable de magasin ayant commandement de plus de cinq personnes ;
450	— Directeur d'exploitation.

Tout le personnel ayant un permis de conduire correspondant au parc automobile des établissements et se servant des véhicules pour répondre aux besoins de l'entreprise commenceront au coefficient minimum 145. Chaque catégorie devra assurer en tant que de besoin le travail des catégories inférieures.

Les années d'ancienneté dans la profession seront confirmées par certificat de travail.

Nota . - 10 points supplémentaires seront accordés par langue étrangère pratiquée.

Annexe II

Prime d'ancienneté - Salaires

(Élargi au commerce de gros de poissonnerie, à l'exception des entreprises ayant pour activité principale le mareyage, par arrêté du 18 octobre 1989, JO 28 octobre 1989)

1) Prime d'ancienneté

(Modifié par avenant n° 1 du 10 mars 1989, étendu par arrêté du 18 septembre 1989, JO 27 septembre 1989 ; élargi au commerce de gros de poissonnerie, à l'exception des entreprises ayant pour activité principale le mareyage, par arrêté du 8 décembre 1989, JO 22 décembre 1989)

L'ancienneté correspond au temps écoulé depuis la date d'embauche.

En ce qui concerne les catégories ouvriers et employés une prime leur est allouée, chaque mois, après trois ans d'ancienneté.

Le calcul de la prime est le suivant :

- 3 p. 100 de la rémunération minimale garantie après trois ans d'ancienneté ;
- 4 p. 100 de la rémunération minimale garantie après quatre ans d'ancienneté ;
- 5 p. 100 de la rémunération minimale garantie après cinq ans d'ancienneté ;
- 7 p. 100 de la rémunération minimale garantie après sept ans d'ancienneté ;
- 10 p. 100 de la rémunération minimale garantie après dix ans d'ancienneté.

Au jour d'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale, les entreprises qui allouaient une prime d'ancienneté dans les rémunérations accordées, même non dénommées explicitement, doivent la distraire des rémunérations fixées pour la faire apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

2) Salaire minimal mensuel

Avenant n° 50 du 7 juillet 2005

[Étendu par arr. 28 oct. 2005, JO 9 nov., applicable à compter du 1^{er} sept. 2005 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 20 janv. 2006, JO 31 janv.]

Article 1

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée à 1306.19 € pour une durée de 151.67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1306.19 €	200	1507.85 €
140	1316.63 €	210	1560.02 €
145	1337.49 €	220	1577.39 €
150	1354.88 €	230	1614.48 €
160	1374.56 €	240	1652.73 €
165	1394.27 €	250	1670.12 €
170	1412.83 €	300	1872.94 €
175	1432.51 €	350	2065.35 €
180	1445.27 €	400	2257.73 €
185	1470.79 €	450	2448.97 €

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2005, et les parties sont convenues d'en demander l'extension.

Avenant n° 53 du 3 juillet 2006

[Étendu par arr. 5 déc. 2006, JO 19 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 8 févr. 2007, JO 16 févr.]

Article 1er

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée à 1 345,38 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros).

Employés / Ouvriers		Agents de maîtrise		Cadres	
Coef.	Salaire	Coef.	Salaire	Coef.	Salaire
135	1 345,38	200	1 553,09	300	2 116,42
140	1 356,13	210	1 606,82	350	2 333,85
145	1 377,61	220	1 624,71	400	2 551,23
150	1 395,53	230	1 662,91	450	2 767,34
160	1 415,80	240	1 692,31		
165	1 436,10	250	1 720,22		
170	1 455,21				
175	1 475,49				
180	1 488,63				
185	1 514,91				

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2006, et les parties sont convenues d'en demander l'extension.

Avenant n° 60 du 6 juillet 2007

[Étendu par arr. 16 oct. 2007, JO 26 oct. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 11 déc. 2007, JO 15 déc.]

Article 1

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1379,01 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

Employés/ Ouvriers		Agents de Maîtrise		Cadres	
Coef.	Salaire	Coef.	Salaire	Coef.	Salaire
135	1 379.01	200	1 630.74	300	2 328.06
140	1 390.03	210	1 687.16	350	2 567.24
145	1 412.05	220	1 705.95	400	2 806.35
150	1 430.42	230	1 746.06	450	3 044.07
160	1 451.20	240	1 776.93		
165	1 472.00	250	1 806.23		
170	1 491.59				
175	1 512.38				
180	1 525.85				
185	1 552.78				

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2007, et les parties sont convenues d'en demander l'extension.

Avenant n° 66 du 12 novembre 2008

[Étendu par arr. 16 févr. 2009, JO 24 févr., applicable à compter 1^{er} janv. 2009 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr.]

Article 1er

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée à 1 413,49 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros.)

Employés/ouvriers		Agents de maîtrise		Cadres	
Coeff.	Salaire	Coeff.	Salaire	Coeff.	Salaire
135	1 413,49	200	1 679,66	300	2 409,54
140	1 424,78	210	1 737,77	350	2 657,09
145	1 447,35	220	1 757,13	400	2 904,57
150	1 466,18	230	1 798,44	450	3 150,61

Employés/ouvriers		Agents de maîtrise		Cadres	
Coeff.	Salaire	Coeff.	Salaire	Coeff.	Salaire
160	1 487,48	240	1 830,24		
165	1 508,80	250	1 860,42		
170	1 528,88				
175	1 550,19				
180	1 564,00				
185	1 591,60				

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2009, et les parties sont convenues d'en demander l'extension.

Avenant n° 70 du 10 septembre 2009 résigné le 24 février 2010

[Étendu par arr. 5 août 2010, JO 13 août et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.]

Article 1

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1 427,62 pour une durée de 151.67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

Employés/Ouvriers		Agents de Maîtrise		Cadres	
Coeff.	Salaire	Coeff.	Salaire	Coeff.	Salaire
135	1 427,62	200	1 694,46	300	2 433,63
140	1 439,03	210	1 755,15	350	2 683,66
145	1 461,82	220	1 774,70	400	2 933,61
150	1 480,84	230	1 816,42	450	3 182,12
160	1 502,35	240	1 848,54		
165	1 523,88	250	1 879,02		
170	1 544,16				
175	1 565,69				
180	1 579,64				
185	1 607,52				
190	1 622,06				

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} octobre 2009 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 72 du 24 février 2010

[Étendu par arr. 26 août 2010, JO 4 sept., applicable à compter du 1^{er} mars 2010 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 déc. 2010, JO 12 déc.]

Article 1

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1449,03 pour une durée de 151.67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

Employés / Ouvriers		Agents de Maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1449,03	200	1719,88	300	2555,31
140	1460,61	210	1781,48	350	2817,84
145	1483,75	220	1801,32	400	3080,29
150	1503,05	230	1843,67	450	3341,23
160	1524,88	240	1876,27		
165	1546,74	250	1907,20		
170	1567,32				
175	1589,17				
180	1603,33				
185	1631,63				
190	1646,39				

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} mars 2010 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 77 du 3 février 2011

[Étendu par arr. 29 nov. 2011, JO 4 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 27 févr. 2012, JO 6 mars]

Article 1

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1 478,01 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

Employés / Ouvriers		Agents de Maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1478,01	200	1754,28	300	2606,42
140	1489,82	210	1817,11	350	2874,20
145	1513,42	220	1837,35	400	3141,89
150	1533,11	230	1880,54	450	3408,05
160	1555,38	240	1913,79		
165	1577,67	250	1945,34		
170	1598,67				
175	1620,95				
180	1635,40				
185	1664,26				
190	1679,32				

Le présent avenant signé le 3 février 2011 est applicable à partir du 1^{er} février 2011 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 81 du 23 janvier 2012

[Étendu par arr. 12 juin 2012, JO 19 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 août 2012, JO 17 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Article 1

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1 507,57 € pour une durée de 151.67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

Employés / Ouvriers		Agents de Maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1507,57	200	1789,36	300	2658,55
140	1519,61	210	1853,45	350	2931,68
145	1543,69	220	1874,10	400	3204,73
150	1563,77	230	1918,15	450	3476,21
160	1586,49	240	1952,06		
165	1609,22	250	1984,25		
170	1630,64				
175	1653,37				
180	1668,11				
185	1697,54				
190	1712,91				

Le présent avenant signé le 23 janvier 2012 est applicable à partir du 1^{er} janvier 2012 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 82 du 9 janvier 2013

[Étendu par arr. 29 mars 2013, JO 10 avr., applicable à compter du 1^{er} janvier 2013 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 juin 2013, JO 19 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationales des poissonniers écaillers de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Article 1

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1 545,26 euros pour une durée de 151.67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

Employés / Ouvriers		Agents de Maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1545.26	200	1834.09	300	2725.01
140	1557.60	210	1899.79	350	3004.97
145	1582.88	220	1920.95	400	3284.85
150	1602.86	230	1966.10	450	3563.11
160	1626.15	240	2000.86		
165	1649.45	250	2033.86		
170	1671.41				
175	1694.70				
180	1709.81				
185	1739.98				
190	1755.73				

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2013 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 84 du 27 janvier 2014

[Étendu par arr. 12 juin 2014, JO 20 juin et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 15 déc. 2014, JO 26 déc., applicable à partir du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAAC CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1 545,26 € pour une durée de 151.67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

Employés / Ouvriers		Agents de Maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1565.35	200	1857.93	300	2765.88
140	1577.85	210	1924.49	350	3050.04
145	1603.46	220	1945.92	400	3334.12
150	1623.70	230	1991.66	450	3616.56
160	1647.29	240	2026.87		
165	1670.89	250	2060.30		

Employés / Ouvriers		Agents de Maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
170	1693.14				
175	1716.73				
180	1732.04				
185	1762.60				
190	1778.55				

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2014 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 88 du 14 janvier 2015

[Étendu par arr. 2 juill. 2015, JO 16 juill. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 23 févr. 2016, JO 1^{er} mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CFE-CGC AGRO ;

FCS UNSA.

Article 1

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1 585,69 € pour une durée de 151.67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

Employés / Ouvriers		Agents de Maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1585.69	200	1882.08	300	2801.84
140	1598.36	210	1949.51	350	3089.69
145	1624.30	220	1971.22	400	3377.46
150	1644.81	230	2017.55	450	3663.57
160	1668.70	240	2053.22		
165	1692.61	250	2087.08		
170	1715.15				
175	1739.05				
180	1754.56				
185	1785.51				
190	1801.67				

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2015 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 89 du 9 février 2016

[Étendu par arr. du 9 juin 2016, JO 18 juin, et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 24 nov. 2016, JO 2 déc. applicable le 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale des Poissonniers Ecaillers de France ;

Union nationale des Poissonniers de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services - CFDT ;

Fédération Commerce - Services - Force de vente CSFV - CFTC ;

FGTA FO ;

Fédération nationale des Cadres et Agents de maîtrise des industries et Commerce agro-alimentaire CFE CGC ;

UNSA.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1 599,96 € pour une durée de 151.67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

Employés / Ouvriers		Agents de Maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1599,96	200	1899,01	300	2827,05
140	1612,74	210	1967,05	350	3117,49
145	1638,91	220	1988,96	400	3407,85
150	1659,61	230	2035,70	450	3696,54
160	1683,71	240	2071,69		
165	1707,84	250	2105,86		
170	1730,58				
175	1754,70				
180	1770,35				
185	1801,57				
190	1817,88				

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2016 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Annexe I

Toutes ces classifications sont ouvertes aux hommes comme aux femmes

Niveau I Employé

135 - Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutant(e)

— Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier

— Opérateur(trice) de saisie débutant(e)

— Employé(e) de bureau débutant(e)

— Chauffeur livreur débutant(e)

— Fileteur(teuse) débutant(e)

— Technicien(ne) débutant(e)

-
- Caissier(ère) facturier(e) débutant
 - 140 - Commis poissonnier avec CAP
 - Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience.
 - 145 - Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience
 - Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience
 - Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP de Poissonnier
 - Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience
 - Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience
 - Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience
 - Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience
 - Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience
 - 150 - Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience
 - Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP Poissonnier ayant 1 an d'expérience
 - Vendeur(se) preneur d'ordre débutant(e)
 - Attaché(e) commercial(e) débutant(e)
 - Secrétaire débutant(e)
 - 160 - Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - Vendeur en produits de la mer
 - Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience
 - Fileteur(se) avec minimum 8 ans d'expérience
 - Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience
 - Standardiste
 - Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience
 - Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience
 - 165 - Aide-comptable
 - 170 - Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience
 - Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes
 - Responsable filetage
 - Responsable préparation
 - 175 - Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience
 - Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience
 - Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
 - 180 - Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
 - Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP de Poissonnier - Écailler - Traiteur en produits de la mer
 - Aide-comptable après 5 ans d'expérience
 - 185 - Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes
 - Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP DE Préparateur - vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes
 - Commis poissonnier avec CQP de Poissonnier - Écailler - Traiteur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
 - Comptable 1^{er} échelon
 - 190 - Assistante de formation
 - Commis poissonnier titulaire du Baccalauréat professionnel Poissonnerie
-

Niveau II Agent de maîtrise

200 - Responsable de caisse

- Assistant(e) informatique
- Assistant(e) qualité
- Assistant(e) marketing / communication

210 - Attaché(e) de direction

- Comptable 2^{ème} échelon
- Secrétaire de direction
- Intendant(e)-surveillant(e)

220 - Vendeur(se) ambulant(e) tournée

- Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience
- Contrôleur gestion
- Responsable qualité
- Responsable informatique
- Responsable marketing / communication
- Responsable services généraux
- Responsable logistique
- Responsable comptable
- Chef de vente
- Formateur(rice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement

230 - Responsable d'exploitation

- Responsable commercial(e)

240 - Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes

- Responsable commercial(e) avec plus de 10 personnes

250 - Acheteur(se) principal(e)

- Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie
- Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III Cadre

300 - Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes

- Cadre d'exploitation
- Chef comptable

350 - Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes

- Directeur(trice) commercial(e)
- Directeur(trice) informatique
- Directeur(trice) des ressources humaines
- Gestionnaire d'entreprise avec CQP Gestionnaire d'entreprise du commerce de la poissonnerie et de la conchyliculture

400 - Directeur(trice) pédagogique

- Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle
- Secrétaire général(e) d'entreprise
- Rédacteur(trice) professionnel(le)

450 - Directeur(trice) d'exploitation

Avenant n° 91 du 11 janvier 2017

[Étendu par arr. 4 août 2017, JO 18 août et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 30 oct. 2017, JO 3 nov. applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale des Poissonniers Ecaillers de France ;
Union Nationale des Poissonniers de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Commerce-Services-Force de vente CSFV CFTC ;
Fédération des services CFDT ;
FGTA FO ;
Fédération nationale des Cadres et Agents de maîtrise des industries et Commerce agro-alimentaire CFE CGC ;
UNSA.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1 617,56 € pour une durée de 151.67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

Employés /Ouvriers		Agents de Maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1617,56	200	1919,90	300	2858,15
140	1630,48	210	1988,69	350	3151,78
145	1656,94	220	2010,84	400	3445,34
150	1677,86	230	2058,09	450	3737,20
160	1702,23	240	2094,48		
165	1726,63	250	2129,02		
170	1749,62				
175	1774,00				
180	1789,82				
185	1821,39				
190	1837,38				

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2017 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Annexe I

Toutes ces classifications sont ouvertes aux hommes comme aux femmes

Niveau I Employé

135 - Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutant(e)

— Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier

— Opérateur (trice) de saisie débutant(e)

— Employé(e) de bureau débutant(e)

— Chauffeur livreur débutant(e)

— Fileteur (teuse) débutant(e)

— Technicien(ne) débutant(e)

— Caissier (ère) facturier(e) débutant

140 - Commis poissonnier avec CAP

— Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience.

145 - Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience

-
- Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience
 - Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP de Poissonnier
 - Opérateur (trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience
 - Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience
 - Fileteur (teuse) avec minimum 5 ans d'expérience
 - Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience
 - Caissier (re) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience

150 - Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience

- Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience
- Commis poissonnier avec CQP Poissonnier ayant 1 an d'expérience
- Vendeur (se) preneur d'ordre débutant(e)
- Attaché(e) commercial(e) débutant(e)
- Secrétaire débutant(e)

160 - Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - Vendeur en produits de la mer

- Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience
- Fileteur (se) avec minimum 8 ans d'expérience
- Opérateur (trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience
- Standardiste
- Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience
- Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience

165 - Aide-comptable

170 - Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience

- Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience
- Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes
- Responsable filetage
- Responsable préparation

175 - Vendeur (euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience

- Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience
- Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience

180 - Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience

- Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience
- Commis poissonnier avec CQP de Poissonnier - Écailler - Traiteur en produits de la mer
- Aide-comptable après 5 ans d'expérience

185 - Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes

- Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience
- Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes
- Commis poissonnier avec CQP de Poissonnier - Écailler - Traiteur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
- Comptable 1^{er} échelon

190 - Assistante de formation

- Commis poissonnier titulaire du Baccalauréat professionnel Poissonnerie

Niveau II Agent de maîtrise

200 - Responsable de caisse

- Assistant(e) informatique
- Assistante(e) qualité

— Assistant(e) marketing / communication

210 - Attaché(e) de direction

— Comptable 2^{ème} échelon

— Secrétaire de direction

— Intendant(e)-surveillant(e)

220 - Vendeur (se) ambulant(e) tournée

— Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience

— Contrôleur gestion

— Responsable qualité

— Responsable informatique

— Responsable marketing / communication

— Responsable services généraux

— Responsable logistique

— Responsable comptable

— Chef de vente

— Formateur (trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement

230 - Responsable d'exploitation

— Responsable commercial(e)

240 - Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes

— Responsable commercial(e) avec plus de 10 personnes

250 - Acheteur (se) principal(e)

— Directeur (trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie

— Directeur (trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III Cadre

300 - Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes

— Cadre d'exploitation

— Chef comptable

350 - Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes

— Directeur (trice) commercial(e)

— Directeur (trice) informatique

— Directeur (trice) des ressources humaines

— Gestionnaire d'entreprise avec CQP Gestionnaire d'entreprise du commerce de la poissonnerie et de la conchyliculture

400 - Directeur (trice) pédagogique

— Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle

— Secrétaire général(e) d'entreprise

— Rédacteur (trice) professionnel(le)

450 - Directeur (trice) d'exploitation

Avenant n° 92 du 17 janvier 2018

[Étendu par arr. 27 déc. 2018, JO 30 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 21 juin 2019, JO 27 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des poissonniers écaillers de France

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;
CFE-CGC Agro ;
CSFV CFTC ;
UNSA Commerce et services.
Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1 641,82 € pour une durée de 151.67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

Employés / Ouvriers		Agents de Maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1641,82	200	1948,59	300	2901,02
140	1654,93	210	2018,52	350	3199,05
145	1681,79	220	2041,00	400	3497,02
150	1703,02	230	2088,96	450	3793,25
160	1727,76	240	2125,89		
165	1752,52	250	2160,95		
170	1775,86				
175	1800,00				
180	1816,66				
185	1848,71				
190	1865,44				

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2018 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Annexe I

Toutes ces classifications sont ouvertes aux hommes comme aux femmes

Niveau I Employé

135 - Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutante(e)

- Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier
- Opérateur (trice) de saisie débutant(e)
- Employé(e) de bureau débutant(e)
- Chauffeur livreur débutant(e)
- Fileteur (teuse) débutant(e)
- Technicien(ne) débutant(e)
- Caissier (ère) facturier(e) débutant

140 - Commis poissonnier avec CAP

- Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience.

145 - Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience

- Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience
- Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience
- Commis poissonnier avec CQP de Poissonnier
- Opérateur (trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience
- Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience

-
- Fileteur (teuse) avec minimum 5 ans d'expérience
 - Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience
 - Caissier (re) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience
 - 150 - Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience
 - Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP Poissonnier ayant 1 an d'expérience
 - Vendeur (se) preneur d'ordre débutant(e)
 - Attaché(e) commercial(e) débutant(e)
 - Secrétaire débutant(e)
 - 160 - Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - Vendeur en produits de la mer
 - Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience
 - Fileteur (se) avec minimum 8 ans d'expérience
 - Opérateur (trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience
 - Standardiste
 - Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience
 - Caissier (ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience
 - 165 - Aide-comptable
 - 170 - Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience
 - Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes
 - Responsable filetage
 - Responsable préparation
 - 175 - Vendeur (euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience
 - Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience
 - Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
 - 180 - Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
 - Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP de Poissonnier - Écailler - Traiteur en produits de la mer
 - Aide-comptable après 5 ans d'expérience
 - 185 - Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes
 - Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP DE Préparateur - vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes
 - Commis poissonnier avec CQP de Poissonnier - Écailler - Traiteur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
 - Comptable 1^{er} échelon
 - 190 - Assistante de formation
 - Commis poissonnier titulaire du Baccalauréat professionnel Poissonnerie

Niveau II Agent de maîtrise

- 200 - Responsable de caisse
- Assistant(e) informatique
- Assistant(e) qualité
- Assistant(e) marketing / communication
- 210 - Attaché(e) de direction
- Comptable 2^{ème} échelon
- Secrétaire de direction
- Intendant(e)-surveillant(e)

220 - Vendeur (se) ambulant(e) tournée

— Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience

— Contrôleur gestion

— Responsable qualité

— Responsable informatique

— Responsable marketing / communication

— Responsable services généraux

— Responsable logistique

— Responsable comptable

— Chef de vente

— Formateur (trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement

230 - Responsable d'exploitation

— Responsable commercial(e)

240 - Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes

— Responsable commercial(e) avec plus de 10 personnes

250 - Acheteur (se) principal(e)

— Directeur (trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie

— Directeur (trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III Cadre

300 - Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes

— Cadre d'exploitation

— Chef comptable

350 - Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes

— Directeur (trice) commercial(e)

— Directeur (trice) informatique

— Directeur (trice) des ressources humaines

— Gestionnaire d'entreprise avec CQP Gestionnaire d'entreprise du commerce de la poissonnerie et de la conchyliculture

400 - Directeur (trice) pédagogique

— Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle

— Secrétaire général(e) d'entreprise

— Rédacteur (trice) professionnel(le)

450 - Directeur (trice) d'exploitation

Avenant du 1^{er} septembre 2020

[Étendu par arr. 11 janv. 2021, JO 22 janv., et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 12 févr. 2021, JO 3 mars, applicable le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

OPEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA.

Préambule

Les partenaires sociaux, conscients de la nécessité de faire évoluer la grille des qualifications et les rémunérations

associées afin de répondre au mieux aux besoins du métier, des entreprises et permettre une évolution professionnelle des salariés de la branche tout au long de leur carrière, se sont réunis pour décider des présentes modifications. Notamment, les partenaires sociaux ont porté une attention particulière sur le positionnement des titres et diplômes afin de reconnaître leur importance et la nécessité de la formation professionnelle des salariés de la branche.

Article 1er Objet

La grille des salaires et qualifications applicable est définie ci-dessous. Les salaires sont entendus bruts pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau I	Employés-ouvriers
130 1 560,00 €	Vendeur saisonnier en poissonnerie Préparateur de commandes saisonnier
135 1 663,16 €	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutante(e) Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier Opérateur(trice) de saisie débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère)facturier(e) débutant
140 1 681,79 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer
145 1 703,65 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Caissier (re) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
150 1 725,16 €	Commis poissonnier avec CAP Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur (se) preneur d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 750,22 €	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur (se) avec minimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience Caissier (ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience
165 1 775,86 €	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes.
170 1 798,95 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 1 823,40 €	Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180 1 840,28 €	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience

Niveau I	Employés-ouvriers
185 1 872,74 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 ^{er} échelon
190 1 889,69 €	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195 1 922, 65 €	Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes
Niveau II	Agent de maîtrise
200 1940,05 €	Commis poissonnier titulaire du Baccalauréat professionnel Poissonnier-Écailler-Traiteur Titulaire du CQP Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail
205 1 973,92 €	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing communication
210 2 044,76 €	Attaché(e) de direction Comptable 2 ^{ème} échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 067,53 €	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing-communication Responsable services généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement
230 2 116,12 €	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 153,53 €	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes
250 2 189,04 €	Acheteur (se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement
Niveau III	Cadre
300 2 938,73 €	Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3240,64 €	Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources humaines
400 3 542,48 €	Directeur (trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 3 842,56 €	Directeur(trice) d'exploitation

Article 2

Coefficients 130 - définition des postes

Les partenaires sociaux tiennent à préciser la définition des postes du coefficient 130 et rappellent que ceux-ci sont soumis à la réglementation des CDD saisonniers :

— Vendeur saisonnier en poissonnerie : Le vendeur saisonnier en poissonnerie est affecté à la vente pendant les périodes de forte activité. Il peut être amené à effectuer des gestes simples liés aux produits de la mer mais il n'effectue ni ne maîtrise l'ensemble des techniques du poissonnier et reste affecté principalement à la vente et à l'accueil de la clientèle.

— Préparateur de commande saisonnier : Le préparateur de commande saisonnier permet la préparation et le suivi des commandes pendant les périodes de forte activité.

Article 3 **CQP antérieurement délivrés**

Les partenaires sociaux décident que l'ensemble des CQP - Certificat de Qualification Professionnelle - de branche qui auraient pu être délivrés avant 2017 sont assimilés et rattachés aux coefficients et à la progression des CQP Préparateur - vendeur en produits de la mer.

Article 4 **Égalité femmes-hommes**

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 5 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la Poissonnerie de détail, demi-gros et gros du 12 avril 1988 - (N° 3243 - IDCC 1504).

Article 6 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 **Révision**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 8 **Date d'application**

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 9 **Dépôt et publicité**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Article 10 **Entreprises de moins de 50 salariés**

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Avenant du 20 septembre 2021

[Étendu par arr. 21 déc. 2021, JO 28 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 3 févr. 2023, JO 18 févr., applicable à compter de la date la plus proche entre le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et le 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

OPEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA Commerces et services.

Article 1er

Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles

Les parties signataires du présent accord décident que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 1 % sur tous les postes est celle figurant dans l'article à l'exception du coefficient 130.

Le coefficient 130, dépassé par l'augmentation du SMIC est porte à 1 610 €.

Article 2

Salaires conventionnels

La grille des salaires et qualifications applicable est définie ci-dessous. Les salaires sont entendus bruts pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau I	Employés - Ouvriers
130 1 610,00 €	Vendeur saisonnier en poissonnerie Préparateur de commandes saisonnier
135 1 679,79 €	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutant(e) Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier Opérateur(trice) de saisie débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 698,61 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer
145 1 720,69 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Caissier(re) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
150 1 742,41 €	Commis poissonnier avec CAP Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur (se) preneur d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 767,72 €	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur(se) avec minimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience
165 1 793,62 €	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes.
170 1 816,94 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 1 841,63 €	Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180 1 858,68 €	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience

Niveau I	Employés - Ouvriers
185 1 891,47 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 ^{er} échelon
190 1 908,59 €	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195 1 941,88 €	Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200 1 959,45 €	Commis poissonnier titulaire du Baccalauréat professionnel Poissonnier-Écailler-Traiteur Titulaire du CQP Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail
205 1 993,66 €	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing / communication
210 2 065,21 €	Attaché(e) de direction Comptable 2 ^{ème} échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 088,21 €	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing / communication Responsable services généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement
230 2 137,28 €	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 175,07 €	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes
250 2 210,93 €	Acheteur (se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300 2 968,12 €	Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 273,05 €	Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources humaines
400 3 577,90 €	Directeur(trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 3 880,99 €	Directeur(trice) d'exploitation

Article 3

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (IDCC 1S04).

Article 4

Égalité dans les rémunérations

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. En outre, les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 5

Entreprise de moins de 50 salariés

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prendra effet à la date la plus proche entre le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et le 1^{er} janvier 2022.

Article 7

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 8

Formalités

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Avenant du 18 mai 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 24 août et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 22 nov. 2022, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT OPEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FGTA FO ;

UNSA.

Article 1er

Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles

Les parties signataires du présent accord décident que la grille des salaires conventionnels applicable est définie ci-dessous.

Les salaires sont entendus bruts pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau I	Employés - Ouvriers
130 1 670,00 €	Vendeur saisonnier en poissonnerie Préparateur de commandes saisonnier
135 1 730,18 €	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutante(e) Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier Opérateur(trice) de saisie débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 749,57 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer
145 1 772,31 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Caissier (re) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
150 1 794,68 €	Commis poissonnier avec CAP Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur (se) preneur d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 820,75 €	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur (se) avec minimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience Caissier (ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience
165 1 847,43 €	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes.
170 1 871,45 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 1 896,88 €	Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180 1 914,44 €	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 1 948,21 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 ^{er} échelon
190 1 965,85 €	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195 2 000,14 €	Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 018,23 €	Commis poissonnier titulaire du Baccalauréat professionnel Poissonnier-Écailler-Traiteur Titulaire du CQP Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail
205 2 053,47 €	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing / communication
210 2 127,17 €	Attaché(e) de direction Comptable 2 ^{ème} échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 150,86 €	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing / communication Responsable services généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement
230 2 201,40 €	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 240,32 €	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes
250 2 277,26 €	Acheteur (se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300 3 046,78 €	Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 359,79 €	Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources humaines
400 3 672,71 €	Directeur (trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 3 983,84 €	Directeur(trice) d'exploitation

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros.

Article 3

Égalité dans les rémunérations

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. En outre, les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération

entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 4 **Entreprise de moins de 50 salariés**

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prend effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 7 **Formalités**

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Avenant du 21 septembre 2022

[Étendu par arr. du 28 nov. 2022, JO 10 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 3 févr. 2023, JO 17 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT OPEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

UNSA.

Article 1er **Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles**

Les parties signataires du présent accord décident que la grille des salaires conventionnels applicable est définie ci-dessous.

Les salaires sont entendus bruts pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel :

Niveau I	Employés - Ouvriers
130 1 698,00 €	Vendeur saisonnier en poissonnerie Préparateur de commandes saisonnier
135 1 764,96 €	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutant(e) Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier Opérateur(trice) de saisie débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant

140 1 784,74 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer
145 1 807,93 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Caissier(re) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
150 1 830,75 €	Commis poissonnier avec CAP Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur (se) preneur d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 857,35 €	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur(se) avec minimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience
165 1 884,56 €	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes.
170 1 909,07 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 1 935,01 €	Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180 1 952,92 €	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 1 987,37 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 ^{er} échelon
190 2 005,36 €	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195 2 040,34 €	Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes
Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 058,80 €	Commis poissonnier titulaire du Baccalauréat professionnel Poissonnier-Écailler-Traiteur Titulaire du CQP Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail
205 2 094,74 €	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing / communication
210 2 169,93 €	Attaché(e) de direction Comptable 2 ^{ème} échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)

220 2 194,09 €	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing / communication Responsable services généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement
230 2 245,09 €	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 285,35 €	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes
250 2 323,03 €	Acheteur(se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement
Niveau III	Cadre
300 3 046,78 €	Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 359,79 €	Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources humaines
400 3 672,71 €	Directeur(trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 3 983,84 €	Directeur(trice) d'exploitation

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (IDCC 1504) d'entreprises de détail, de demi-gros et de gros.

Article 3

Égalité dans les rémunérations

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. En outre, les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 4

Entreprise de moins de 50 salariés

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux

dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 7 Formalités

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Avenant du 30 janvier 2023

[Étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 28 avr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 2 août 2023, JO 12 août, à l'exception du secteur de l'activité de gros exclu de l'extension, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT-OPEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC-CSFV ;

FCS-UNSA ;

FGA-CFDT ;

FGTA-FO.

Article 1er Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles

Les parties signataires du présent accord décident que la grille des salaires conventionnels applicable est définie ci-dessous.

Les salaires sont entendus bruts pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau I	Employés - Ouvriers
130 1 730,00 €	Vendeur saisonnier en poissonnerie Préparateur de commandes saisonnier
135 1 796,90 €	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutant(e) Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier Opérateur(trice) de saisie débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 817,04 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer
145 1 840,66 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
150 1 863,89 €	Commis poissonnier avec CAP Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur (se) preneur d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)

Niveau I	Employés - Ouvriers
160 1 890,97 €	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur (se) avec minimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience
165 1 918,67 €	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes.
170 1 943,62 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 1 970,03 €	Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180 1 988,27 €	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 2 023,34 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 ^{er} échelon
190 2 041,66 €	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195 2 077,27 €	Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 096,06 €	Commis poissonnier titulaire du Baccalauréat professionnel Poissonnier-Écailler-Traiteur Titulaire du CQP Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail
205 2 132,66 €	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing / communication
210 2 209,20 €	Attaché(e) de direction Comptable 2 ^{ème} échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 233,81 €	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing/communication Responsable services généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement
230 2 286,29 €	Responsable d'exploitation Responsable commercial

Niveau II	Agent de maîtrise
240 2 326,72 €	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes
250 2 365,08 €	Acheteur (se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300 3 101,93 €	Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 420,60 €	Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources humaines
400 3 739,19 €	Directeur(trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 4 055,95 €	Directeur(trice) d'exploitation

Article 2

Champ d'application de l'accord

Il est rappelé que la présente grille a été refondue et adaptée aux besoins du métier par l'avenant du 1^{er} septembre 2020, et qu'elle s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros. Elle se substitue aux grilles antérieures de classification et rémunération ainsi qu'à l'annexe I des classifications de la convention collective nationale du 12 avril 1988.

Article 3

Égalité dans les rémunérations

Les organisations représentatives dans la branche, signataires du présent avenant, souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

À ce titre, les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du Code du travail.

Ils insistent notamment sur les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elles doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience.

En outre, ils rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, doivent se voir attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficier des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

Par ailleurs, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 4

Entreprise de moins de 50 salariés

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6 Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 7 Formalités

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Avenant du 23 mai 2023

[Étendu par arr. 31 juill. 2023, JO 8 août et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 25 sept. 2023, JO 5 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CGT FO ;

UNSA.

Article 1er Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles

Les parties signataires du présent accord décident que la grille des salaires conventionnels applicable est définie ci-dessous.

Les salaires sont entendus bruts pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau I	Employés - Ouvriers
130 1 767,20 €	Vendeur saisonnier en poissonnerie Préparateur de commandes saisonnier
135 1 836,79 €	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutante(e) Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier Opérateur(trice) de saisie débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 857,38 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer

Niveau I	Employés - Ouvriers
145 1 881,52 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Caissier (re) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
150 1 905,27 €	Commis poissonnier avec CAP Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur (se) preneur d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 932,94 €	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur (se) avec minimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience Caissier (ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience
165 1 961,27 €	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes
170 1 986,77 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 2 013,77 €	Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180 2 032,41 €	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 2 068,26 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 ^{er} échelon
190 2 086,99 €	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195 2 123,39 €	Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 142,59 €	Commis poissonnier titulaire du Baccalauréat professionnel Poissonnier-Écailler-Traiteur Titulaire du CQP Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail
205 2 180,00 €	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing / communication
210 2 258,25 €	Attaché(e) de direction Comptable 2 ^{ème} échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)

Niveau II	Agent de maîtrise
220 2 283,40 €	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing / communication Responsable services généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement
230 2 337,05 €	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 378,37 €	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes
250 2 417,58 €	Acheteur (se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300 3 101,93 €	Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 420,60 €	Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources humaines
400 3 739,19 €	Directeur (trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 4 055,95 €	Directeur(trice) d'exploitation

Article 2

Champ d'application de l'accord

La présente grille des rémunérations s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros. Elle se substitue aux grilles antérieures.

Article 3

Égalité dans les rémunérations

Les organisations représentatives dans la branche, signataires du présent avenant, souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

À ce titre, les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du Code du travail.

Ils insistent notamment sur les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elles doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

En outre, ils rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, doivent

se voir attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficier des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

Par ailleurs, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 4 **Entreprise de moins de 50 salariés**

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 7 **Formalités**

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Avenant du 31 janvier 2024

[Étendu par arr. 15 avr. 2024, JO 26 avr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 28 juin 2024, JO 8 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Article 1er **Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles**

Les parties signataires du présent accord décident que la grille des salaires conventionnels applicable est définie ci-dessous.

Les salaires sont entendus bruts pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau I	Employés - Ouvriers
130 1 796,92 €	Vendeur saisonnier en poissonnerie Préparateur de commandes saisonnier
135 1 858,83 €	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutante(e) Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier Opérateur(trice) de saisie débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 879,67 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer
145 1 904,10 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Caissier (re) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
150 1 928,13 €	Commis poissonnier avec CAP Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur (se) preneur d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 956,14 €	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur (se) avec minimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience Caissier (ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience

Niveau I	Employés - Ouvriers (suite)
165 1 984,81 €	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes
170 2 010,61 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 2 037,94 €	Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180 2 056,80 €	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 2 093,08 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 ^{er} échelon
190 2 112,03 €	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195 2 148,87 €	Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 168,30 €	Commis poissonnier titulaire du Baccalauréat professionnel Poissonnier-Écailler-Traiteur Titulaire du CQP Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail
205 2 206,16 €	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing / communication
210 2 285,35 €	Attaché(e) de direction Comptable 2 ^{ème} échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 310,80 €	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing / communication Responsable services généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement

Niveau II	Agent de maîtrise (suite)
230 2 365,09 €	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 406,91 €	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes
250 2 446,59 €	Acheteur (se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300 3 139,15 €	Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 461,65 €	Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources humaines
400 3 784,06 €	Directeur (trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 4 104,62 €	Directeur(trice) d'exploitation

Article 2

Champ d'application de l'accord

La présente grille des rémunérations s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros. Elle se substitue aux grilles antérieures.

Article 3 **Égalité dans les rémunérations**

Les organisations représentatives dans la branche, signataires du présent avenant, souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

À ce titre, les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du Code du travail.

Ils insistent notamment sur les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elles doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

En outre, ils rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, doivent se voir attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficier des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

Par ailleurs, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 4 **Entreprise de moins de 50 salariés**

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 7 **Formalités**

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Avenant du 5 novembre 2024

[Étendu par arr. 7 janv. 2025, JO 25 janv. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 3 mars 2025, JO 7 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT OPEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

UNSA ;

FGA-CFDT ;

FGTA-FO.

Article 1er

Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles

Les parties signataires du présent accord décident que la grille des salaires conventionnels applicable est définie ci-dessous.

Les salaires sont entendus bruts pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau 1	Employés - Ouvrier
130 1 831,80 €	Vendeur saisonnier en poissonnerie Préparateur de commandes saisonnier
135 1 896,01 €	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutante(e) Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier Opérateur(trice) de saisie débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 917,26 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer
145 1 942,18 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Caissier (re) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
150 1 966,70 €	Commis poissonnier avec CAP Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur (se) preneur d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 995,26 €	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur (se) avec minimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience Caissier (ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience
165 2 024,50 €	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes
170 2 050,82 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 2 078,69 €	Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180 2 097,93 €	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 2 134,94 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 ^{er} échelon

Niveau I	Employés - Ouvrier
190 2 154,27 €	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195 2 191,85 €	Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 211,67 €	Commis poissonnier titulaire du Baccalauréat professionnel Poissonnier-Écailler-Traiteur Titulaire du CQP Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail
205 2 250,28 €	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing / communication
210 2 331,06 €	Attaché(e) de direction Comptable 2 ^{ème} échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 357,02 €	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing / communication Responsable services généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement
230 2 412,40 €	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 455,05 €	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes
250 2 495,52 €	Acheteur (se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300 3 139,15 €	Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 461,65 €	Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources humaines
400 3 784,06 €	Directeur(trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 4 104,62 €	Directeur(trice) d'exploitation

Article 2

Champ d'application de l'accord

La présente grille des rémunérations s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros. Elle se substitue aux grilles antérieures.

Article 3

Égalité dans les rémunérations

Les organisations représentatives dans la branche, signataires du présent avenant, souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

À ce titre, les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du Code du travail.

Ils insistent notamment sur les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elles doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

En outre, ils rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, doivent se voir attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficier des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

Par ailleurs, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 4

Entreprise de moins de 50 salariés

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 7

Formalités

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Rémunération des apprentis

Avenant n° 55 du 20 novembre 2006

[Étendu par arr. 26 juin 2007, JO 5 juill. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 5 oct. 2007, JO 12 oct.]

Préambule

L'apprentissage est une voie d'accès à la formation à laquelle la branche professionnelle est particulièrement attachée et dont la promotion est une priorité afin de favoriser l'insertion de jeunes en plus grand nombre au sein des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie IDCC 1504.

Article 1

La rémunération minimum se calcule sur la base du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si ce dernier est plus favorable au jour de la signature du contrat d'apprentissage entre le jeune et l'entreprise d'accueil.

Au cours de la durée du contrat d'apprentissage, et si des accords de branche interviennent en ce sens, il sera procédé à l'ajustement du calcul de la rémunération établie sur la base du nouveau SMC.

Article 2

La rémunération s'établira selon les barèmes suivants :

Âge	16-17 ans	18-20 ans	21 ans et +
Ancienneté			
1 ^{ère} année	25 % du SMC	41 % du SMC	53 % du SMC
2 ^{ème} année	37 % du SMC	49 % du SMC	61 % du SMC
3 ^{ème} année	53 % du SMC	65 % du SMC	78 % du SMC

Durée - Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du Code du Travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé au Conseil des Prud'hommes de Paris et à la Direction des Relations du Travail Dépôt des Accords Collectifs.

SALAIRES

(Voir Annexe II - Prime d'ancienneté - Salaires)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Rapprochement de la CCN de la Poissonnerie avec la CCN de la Boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique

Accord de méthode du 6 mars 2019

[Non étendu, applicable à compter du jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 31 déc. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPEF ;

UNPF ;

OPEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

Prenant acte du souhait du Législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et inscrit au sein des articles L. 2261-32 et suivants du code du travail de restructurer les branches professionnelles, les organisations syndicales et patronales de la branche de la poissonnerie (commerces de détail et le demi-gros de poisson) :

- Rappelent la nécessité de défendre les intérêts des salariés et des employeurs des commerces de détail, de demi-gros et de gros de poisson, coquillages et crustacés et de prendre en compte les spécificités de cette profession,

- Estiment que la branche de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) présente de nombreuses caractéristiques communes à celles de la branche de la poissonnerie autour du concept de l'alimentation d'origine animale, de l'artisanat et du commerce de proximité,

- Rappelent que l'avenant du 12 janvier 2006 portant réécriture de la convention collective nationale de la poissonnerie n'a jamais été étendu,

- Rappelent qu'il est apparu que le texte de la «nouvelle convention collective de la poissonnerie», signée par les partenaires sociaux et envoyée à l'extension en novembre 2017, présente plusieurs anomalies rendant impossible en l'état son extension,

- Rappelent que compte-tenu de l'évolution prévisible des seuils légaux permettant le maintien de conventions collectives autonomes, il apparaît comme impératif à la branche de la poissonnerie d'engager un rapprochement choisi plutôt que de s'exposer ultérieurement à un rapprochement imposé par l'administration.

- Rappelent enfin, qu'en novembre 2018, il a été évoqué auprès de la direction générale du travail, le projet de fusionner la convention collective nationale de la poissonnerie avec celle de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers et que la direction générale du travail a fait part de son approbation au projet,

En conséquence de quoi, les organisations syndicales et patronales de la branche de la poissonnerie (commerces de détail et le demi-gros de poissons) :

- Décident d'engager un travail paritaire d'analyse comparative des conventions collectives nationales de la poissonnerie (commerces de détail et le demi-gros de poisson) (IDCC 1504) et de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) dans une perspective de rapprochement de la CCN de la poissonnerie (commerces de détail et le demi-gros de poisson) avec la CCN de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992),

- Souhaitent que les partenaires sociaux de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers s'associent à ce travail et décident en conséquence de leur proposer des réunions communes.

Il apparaît nécessaire à l'ensemble des partenaires sociaux d'organiser cette négociation.

1. Dispositions générales

Le présent accord a donc pour objet de définir les modalités de la négociation et notamment :

- L'objet de la négociation et les thèmes de négociation,
- La composition du groupe de travail paritaire et ses modalités de fonctionnement ainsi que ses moyens,
- Le calendrier de cette négociation.

2. Commission paritaire

2.1) Mission

La commission paritaire créée dans le cadre de cet accord a pour mission de travailler au rapprochement des conventions collectives de la poissonnerie (commerces de détail et le demi-gros de poisson) (IDCC 1504) et de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992).

2.2) Composition

2.2.1- **Délégation salariale**

Chaque organisation syndicale représentative dans le champ de la CCN de la poissonnerie sera représentée par deux représentants.

L'identité et l'adresse mail des personnes désignées sont portées à la connaissance du secrétariat de la commission paritaire.

2.2.2- **Délégation patronale**

La délégation patronale est composée d'un nombre de représentants au maximum égal à celui des représentants de la délégation salariale.

L'identité des personnes désignées et leur adresse mail sont portées à la connaissance du secrétariat de la commission paritaire.

2.2.3- **Continuité des travaux**

Dans un souci d'efficacité, il est souhaitable que les représentants des organisations syndicales et patronales soient les mêmes lors de chaque réunion.

2.2.4- **Conseils**

Chaque organisation représentative participant aux réunions de la commission paritaire peut se faire assister le cas échéant d'un conseil interne ou externe de son choix. Le conseil n'a pas pour mission de participer à la négociation mais d'apporter à son ou ses mandants, en cours de réunions, les éclairages techniques et juridiques utiles à l'avancée des travaux de la commission.

2.2.5- **Conseil juridique**

Le Cabinet Laurence Lautrette & associés peut être invité à participer aux réunions de la commission pour apporter son éclairage technique.

2.2.6- **Invités**

La commission peut inviter des experts à participer à ses réunions lorsque leur expertise paraît utile.

2.2.7- **Participation de la branche de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers**

Les organisations patronales et salariales représentatives dans la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers sont invitées à participer aux réunions et travaux de la commission paritaire selon les modalités prévues par le présent accord. La commission prend alors la dénomination de commission paritaire interbranche.

2.3) Réunions

2.3.1- **Ordre du jour**

Au terme de chaque réunion de la commission paritaire, le projet d'ordre du jour de la deuxième réunion suivante est arrêté conjointement par les participants, sans être définitif.

2.3.2- **Convocation**

Le secrétariat de la commission paritaire (voir article 2.3.5) assure la convocation des membres de la commission en veillant à respecter un délai de prévenance d'au moins 15 jours. En cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être porté à 7 jours.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par mail à chacun des membres de la commission, accompagnés des documents de travail.

En cas d'empêchement d'un membre, il lui appartient seul de prendre les mesures nécessaires pour se faire remplacer par une personne mandatée à cet effet.

2.3.4- Présidence des réunions

La présidence des réunions de la commission paritaire est assurée par la partie patronale.

Le président coordonne les débats et organise les travaux de la commission en respectant l'ordre du jour tel qu'il a été défini et arrêté.

2.3.5- Compte-rendu

À l'issue de chaque réunion, un projet de compte-rendu est élaboré par la partie patronale et est adressé à l'ensemble de parties lors de la convocation à la deuxième séance suivante. Il est ensuite soumis à approbation lors de cette séance.

Après approbation, les comptes rendus de réunion peuvent être adressés à la DGT.

2.3.6- Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire est tenu par la partie patronale. À ce titre, deux salariés de la partie patronale de la branche de la poissonnerie peuvent participer aux réunions.

Ce secrétariat a ouvert deux adresses courriels au nom de la commission paritaire auprès de laquelle l'ensemble des formalités, informations, notifications prévues par le présent accord sont établies.

Les adresses sont les suivantes : Cpi-0992-1504@boucherie-france.org & cppni@poissonniers.com

Pour toute communication, il conviendra d'adresser la demande aux deux adresses.

2.3.6 [2.3.7]- Calendrier et durée des réunions

Un calendrier prévisionnel des réunions sera établi par la commission paritaire.

Pour l'année 2019, le nombre de réunions devrait être de six au minimum, avec la possibilité d'ajouter une ou deux réunions, en fonction du bilan effectué au bout de six mois.

Les réunions auront lieu par demi-journée de 4 heures, en principe le matin.

Les partenaires sociaux conviennent pour l'année 2019 de reprendre le calendrier défini lors de la CPI en partenariat avec la branche de la boucherie. Pour rappel ce calendrier prévoyait les réunions suivantes :

- Jeudi 14 mars 2019 - Commission paritaire Boucherie-Poissonnerie
- Mardi 16 avril 2019 - Commission paritaire Boucherie-Poissonnerie
- Jeudi 23 mai 2019 - Commission paritaire Boucherie-Poissonnerie
- Jeudi 27 juin 2019 - Commission paritaire Boucherie-Poissonnerie
- Mardi 10 septembre 2019 - Commission paritaire Boucherie-Poissonnerie
- Jeudi 10 octobre 2019 - Commission paritaire Boucherie-Poissonnerie
- Mercredi 20 novembre 2019 - Commission paritaire Boucherie-Poissonnerie

2.3.7 [2.3.8]- Lieu des réunions

Les réunions se tiennent dans les locaux de l'une des organisations patronales concernées par le travail de rapprochement des conventions collectives.

Si des réunions intersyndicales préparatoires doivent se tenir dans les locaux de l'organisation patronale le jour de la réunion de la commission paritaire, les organisations syndicales en font part au secrétariat de la commission.

En cas de changement de lieu de réunion, le secrétariat de la commission veillera à en informer les membres par mail dans un délai suffisant.

3. Moyens de la négociation

3.1) Informations utiles

De telle sorte que les travaux de la commission puissent avancer dans les meilleures conditions, les parties veilleront à échanger les informations qu'elles auront collectées ou les simulations qu'elles auront pu faire de nature à permettre un travail productif antérieurement et au cours des réunions de négociation.

Les informations produites devront être en rapport avec l'ordre du jour de la réunion concernée.

Il sera remis à chaque organisation participante à la commission paritaire un exemplaire des conventions collectives et annexes concernées par le projet de rapprochement. Cette production incombe à la délégation patronale.

3.2) Prise en charge des frais

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du Code du travail, les participants aux réunions de la commission paritaire, salariés d'entreprises de la branche, bénéficient d'autorisations d'absence pour y assister. Ces réu-

nions ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés et ne pourront en aucun cas leur porter préjudice en termes d'évolution de carrière. Les frais de transport, d'hébergement et de repas des salariés appartenant à une OS ou une OP et participant à une commission paritaire seront pris en charge sur le tronc commun du paritarisme sur présentation des attestations, au tarif SNCF 2^{ème} classe ou au tarif kilométrique retenu par l'administration fiscale. Les plafonds seront précisés ultérieurement dans un règlement intérieur.

4. Thèmes et étapes de négociation

Dans l'optique d'un rapprochement des conventions collectives, il est convenu entre les parties que les thèmes à discuter sont les suivants :

- Vie de la convention collective (durée, révision, dénonciation, suivi)
- Droit syndical et Comité Social et Économique
- Négociation dans la branche et dialogue social
- Relations individuelles de travail
 - Égalité entre les femmes et les hommes
 - Conclusion et rupture du contrat
 - Type de contrats
 - Embauche, essai, préavis
 - Rupture du contrat de travail
 - Durée du travail et congés
 - Durée du travail
 - Repos
 - Congés
 - Congés payés
 - Autres congés
 - Santé au travail
 - Rémunération
- Apprentissage et Formation professionnelle
- Certifications professionnelles
- Retraite Complémentaire et Protection sociale complémentaire
- Classification et salaire minimum conventionnel.
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La commission paritaire abordera ses travaux et négociations en respectant, autant que possible, la chronologie des thèmes ci-dessus présentée.

5. Durée - Révision

Le présent accord est conclu à compter du jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2020.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

6. Formalités

Le présent accord lie les seules parties signataires.

Un exemplaire dûment signé par toutes les parties en sera remis à chaque signataire et adressé à la Direction Générale du Travail.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Accord de méthode du 14 mars 2019

[Non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

CNPEF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFDT Services.

Préambule

Les branches de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) et celle de la poissonnerie (commerces de détail et le demi-gros de poisson) (IDCC 1504) ont fait le constat qu'elles ont en commun au niveau économique de nombreuses caractéristiques autour du concept de l'alimentation d'origine animale, de l'artisanat et du commerce de proximité.

D'autres branches, notamment celle de la Charcuterie de détail, ..., présentant également des caractéristiques relatives à l'alimentation d'origine animale, à l'artisanat et au commerce de proximité pourront à tout moment être associées à la réflexion engagée par la branche de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers et celle de la poissonnerie.

De même ces branches ont pour point commun d'avoir :

- une connaissance mutuelle des activités exercées,*
- des complémentarités fortes,*
- des conditions d'emploi de leur personnel proches voire similaires,*
- des conditions initiales de formation ou des conditions de formation tout au long de la carrière professionnelle des personnels de ces branches similaires.*

Ainsi, partant de leurs caractéristiques communes, a été envisagé un regroupement de ces branches et la création d'une convention collective nationale unique.

Par ailleurs, les parties réaffirment le caractère impératif de cette future convention collective, en précisant qu'il ne pourra y être dérogé que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes.

Ce projet répond au souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et suivants du code du travail.

C'est jusqu'à présent dans le cadre d'une concertation non formalisée que les organisations patronales et syndicales ont évoqué ce projet de regroupement des branches et ont convenu d'ouvrir des négociations à cet effet.

Il est alors apparu nécessaire à l'ensemble des partenaires sociaux d'organiser cette négociation.

Compte tenu de la composition des branches concernées, constituées pour une très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet accord ne comporte pas de dispositions particulières les concernant.

1. Dispositions générales

Le présent accord a donc pour objet de définir les modalités de la négociation et notamment :

- l'objet de la négociation et les thèmes de négociation,*
- la composition de la commission paritaire amenée à négocier et ses modalités de fonctionnement ainsi que ses moyens,*
- le calendrier de cette négociation.*

2. Commission paritaire interbranches (CPI)

2.1) Mission

La Commission Paritaire Interbranches (CPI) créée dans le cadre de cet accord afin de procéder au rapprochement des branches et en vue de la préparation de l'accord constitutif de la nouvelle branche a pour mission de mener à bien la fusion des conventions collectives. Disposant de l'information utile à la négociation et dans le cadre des modalités de fonctionnement ci-après définies, elle est l'instance au sein de laquelle s'organisent les échanges et négociations entre organisations patronales et syndicales sur le contenu de la future convention collective nationale. Elle se donne pour objectif, au terme du processus de négociation, article par article, de parvenir à un projet de

convention collective nationale fusionnée et, le cas échéant, de définir les modalités de mise en place de cette future convention collective.

2.2) Composition

2.2.1- Déléguations salariales

Chaque organisation syndicale représentative dans le champ de l'une au moins des conventions collectives concernées par le présent projet sera représentée par au moins un représentant habilité à siéger et négocier au sein de la commission.

Il est prévu la possibilité à chaque organisation syndicale d'organiser une réunion préparatoire lors de chaque réunion de la CPI et d'en informer préalablement le secrétariat de la Commission.

2.2.2- Déléguations patronales

La délégation patronale est composée d'un nombre de représentants égal à celui des représentants syndicaux.

Chaque organisation patronale signataire du présent accord sera représentée par au moins un représentant habilité à siéger et négocier au sein de la commission.

2.2.3- Continuité des travaux

Dans un souci d'efficacité, il est souhaitable que les représentants des organisations syndicales et patronales soient les mêmes lors de chaque réunion, en respectant le choix de chaque organisation de la composition de sa délégation.

2.2.4- Conseils

Chaque organisation représentative participant aux réunions de la commission paritaire interbranches peut se faire assister le cas échéant d'un conseil interne ou externe de son choix. Le conseil n'a pas pour mission de participer à la négociation mais d'apporter à son ou ses mandants, en cours de réunions, les éclairages techniques et juridiques utiles à l'avancée des travaux de la commission.

2.2.5- Conseil juridique de la CPI

La CPI pourra inviter un conseil juridique à participer à ses réunions pour apporter son éclairage technique.

2.2.6- Invités

La CPI pourra inviter des experts à participer à ses réunions lorsque leur expertise sur tel ou tel thème paraîtra utile.

2.3) Réunions

2.3.1- Ordre du jour

Au terme de chaque réunion de la commission paritaire interbranches, le projet d'ordre du jour de la deuxième réunion suivante est arrêté conjointement par les participants, sans être définitif.

2.3.2- Convocation

Le secrétariat de la CPI (voir article 2.3.5) assure la convocation des membres de la commission en veillant à respecter un délai de prévenance d'au moins 10 jours.

En cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être porté à 3 jours.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par mail à chacun des membres de la commission, accompagnés des documents de travail.

En cas d'empêchement d'un membre, il lui appartient seul de prendre les mesures nécessaires pour se faire remplacer par une personne désignée à cet effet.

L'identité des personnes désignées et leur adresse mail sont portées à la connaissance du secrétariat de la Commission paritaire interbranches.

2.3.3- Présidence des réunions

La présidence des réunions de la commission paritaire interbranches est assurée par la partie patronale.

Le président coordonne les débats et organise les travaux de la commission en respectant l'ordre du jour tel qu'il a été défini et arrêté.

2.3.4- Compte-rendu

À l'issue de chaque réunion, un projet de compte-rendu est élaboré par la partie patronale et est adressé à l'ensemble des parties lors de la convocation à la deuxième séance suivante.

Il est ensuite soumis à approbation lors de cette séance.

Après approbation, les comptes rendus de réunion peuvent être adressés à la DGT qui sera ponctuellement informée de l'avancement des négociations.

2.3.5- **Secrétariat**

Le secrétariat de la commission paritaire interbranches est tenu par la partie patronale. À ce titre, quatre salariés de la partie patronale participent aux réunions.

Ce secrétariat ouvre une adresse mail au nom de la CPI auprès de laquelle l'ensemble des formalités, informations, notifications prévues par le présent accord sont établies.

L'adresse mail est la suivante : Cpi-0992-1504@boucherie-france.org.

2.3.6- **Calendrier et durée des réunions**

Un calendrier prévisionnel des réunions sera établi par la CPI.

Pour l'année 2019, le nombre de réunions devrait être de six au minimum, avec la possibilité d'ajouter une ou deux réunions, en fonction du bilan effectué au bout de six mois.

Les réunions auront lieu par demi-journée de 4 heures, en principe le matin.

2.3.7- **Lieu des réunions**

Les réunions se tiennent en principe au siège de la CFBCT.

Si des réunions intersyndicales préparatoires doivent se tenir dans les locaux de la CFBCT le jour de la réunion de la CPI, les organisations syndicales en font part au secrétariat de la commission.

En cas de changement de lieu de réunion, le secrétariat de la commission veillera à en informer les membres par mail dans un délai suffisant.

3. Moyen de la négociation

3.1) Informations utiles

De telle sorte que les travaux de la commission puissent avancer dans les meilleures conditions, les parties veilleront à échanger les informations qu'elles auront collectées ou les simulations qu'elles auront pu faire de nature à permettre un travail productif antérieurement et au cours des réunions de négociation.

Les informations produites devront être en rapport avec l'ordre du jour de la réunion concernée.

Il sera remis à chaque organisation participante à la CPI un exemplaire des conventions collectives et annexes concernées par le projet de rapprochement. Cette production incombe à la délégation patronale.

3.2) Prise en charge des frais

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du Code du travail, les participants aux réunions de la CPI (en ce compris la réunion préparatoire), salariés d'entreprises de l'une des deux branches, bénéficient d'autorisations d'absence pour y assister. Ces réunions ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés et ne pourront en aucun cas leur porter préjudice en termes d'évolution de carrière. Le remboursement des frais de déplacement aux réunions paritaires de ces participants salariés sera effectué, sur justificatifs, dans les conditions suivantes : remboursement, selon un barème fixé annuellement par la CPI, des frais de déplacement, de repas et d'hébergement occasionnés. Le barème est disponible auprès du secrétariat de la CPI.

Les frais remboursés au titre de l'application du présent article sont partagés entre les différentes branches.

4. Thèmes et étapes de négociation

Pour aboutir à la création d'une convention collective unique et commune aux branches, il est convenu entre les parties que les thèmes à négocier sont les suivants :

- Dispositions générales
- Vie de la convention collective (durée, révision, dénonciation, suivi)
- Droits syndicaux et Comité Social et Économique
- Négociation dans la branche et dialogue social
- Égalité entre les femmes et les hommes
- Contrat de travail
- Durée du travail
- Congés
- Protection sociale
- Rémunération
- Apprentissage et Formation professionnelle
- Certifications professionnelles
- Classifications

- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La commission paritaire interbranches abordera ses travaux et négociations en respectant, autant que possible, la chronologie des thèmes ci-dessus présentée.

5. Durée - Révision

Le présent accord est conclu à compter du jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2020.

Le présent accord pourra être révisé pendant sa durée d'application.

La révision du présent accord est subordonnée à la signature d'un avenant lequel ne produira effet que sous réserve d'être signé par les parties au présent accord.

6. Formalités

Le présent accord lie les seules parties signataires.

Un exemplaire dûment signé par toutes les parties en sera remis à chaque signataire et adressé à la Direction Générale du Travail.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Accord du 18 septembre 2020

[Étendu par arr. 28 déc. 2020, JO 6 janv. 2021, applicable à compter de la date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

OPEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Services ;

CFE CGC AGRO ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

UNSA Commerces et Services.

Préambule

Les branches de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) et celle de la poissonnerie, commerces de détail, de demi-gros et de gros de poissons, coquillages et crustacés, (IDCC 1504) ont fait le constat qu'elles ont en commun au niveau économique de nombreuses caractéristiques autour du concept de l'alimentation d'origine animale, de l'artisanat et du commerce de proximité.

De même ces branches ont pour point commun d'avoir :

- Une connaissance mutuelle des activités exercées,
- Des complémentarités fortes,
- Des conditions d'emploi de leur personnel proches voire similaires,
- Des conditions initiales de formation ou des conditions de formation tout au long de la carrière professionnelle des personnels de ces branches similaires.

Ainsi, partant de leurs caractéristiques communes, a été envisagé un regroupement de ces branches et la création d'un statut collectif unique. Les parties réaffirment le caractère impératif de cette future convention collective, en précisant qu'il ne pourra y être dérogé que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'aboutir à une nouvelle convention collective commune en insistant sur la nécessité d'intégrer le moins possible de spécificités propres à chaque secteur d'activité.

Ce projet répond au souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et suivants du Code du travail.

Après avoir évoqué ce projet de regroupement des branches dans le cadre d'une concertation non formalisée, les organisations patronales et syndicales ont décidé d'ouvrir des négociations à cet effet.

Il est alors apparu nécessaire à l'ensemble des partenaires sociaux d'organiser cette négociation. C'est dans ces conditions qu'a été conclu l'accord du 14 mars 2019 définissant les modalités de négociation.

Dans le cadre de ces négociations, les partenaires sociaux ont décidé de procéder au regroupement des champs de la convention collective de la boucherie, boucherie charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) et de la convention collective de la poissonnerie, commerces de détail, de demi-gros et de gros de poissons, coquillages et crustacés (IDCC 1504).

Parallèlement, les organisations syndicales d'employeurs soussignées travaillent à la création d'une structure patronale commune au secteur de la boucherie et à celui de la poissonnerie visant à formaliser la communauté d'intérêts, favoriser et renforcer l'exercice du dialogue social dans le champ ainsi constitué

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2261-33 du Code du travail.

1. Regroupement des champs conventionnels

Les parties décident de regrouper les champs d'application suivants :

— Champ d'application de la convention collective de la boucherie, boucherie charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) défini à l'article 1^{er} du chapitre 1^{er} de ladite convention (ci-après «la boucherie»),

— Champ d'application de la convention collective de la poissonnerie (commerces de détail, de demi-gros et de gros de poissons, coquillages et crustacés) (IDCC 1504) défini à l'article 1-1 de ladite convention (ci-après «la poissonnerie»).

2. Convention collective commune - Branche de rattachement

Le regroupement des deux champs conventionnels entraîne la création d'une nouvelle convention collective composée :

— De la convention collective, des accords collectifs et de leurs avenants de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) dont les dispositions s'appliquent aux entreprises de la boucherie ;

— De la convention collective, des accords collectifs et de leurs avenants de la poissonnerie (commerces de détail, de demi-gros et de gros de poissons, coquillages et crustacés) (IDCC 1504) dont les dispositions s'appliquent aux entreprises de la poissonnerie.

Les deux conventions collectives, les accords collectifs de branche et leurs avenants sont maintenues dans les conditions prévues à l'article L. 2261-33 du code du travail

Les stipulations des deux conventions collectives régissant des situations équivalentes sont maintenues jusqu'à ce qu'elles soient remplacées par des stipulations communes. À défaut d'accord sur des stipulations communes dans le délai prévu à l'article L. 2261-33 du code du travail les stipulations de la convention collective de rattachement, à savoir celle de la boucherie (IDCC 992), s'appliqueraient.

Les partenaires sociaux définiront dans leurs travaux à venir :

— Les dispositions régissant des situations équivalentes

— et, par voie de conséquence, les dispositions spécifiques.

La nouvelle convention collective pourra être constituée d'un socle commun applicable à l'ensemble du nouveau champ d'application et de dispositions spécifiques.

3. Moyens de la négociation

Les moyens et modalités de négociation de la nouvelle convention collective sont définis par l'accord définissant les modalités de négociation du 14 mars 2019 annexé au présent accord dont l'application se poursuit au-delà du 31 décembre 2020.

Les travaux déjà menés et aboutis seront intégrés dans la future Convention collective.

Le point de départ des 5 années de négociation pour la création d'une nouvelle CCN est la date de signature du présent accord de champs.

Les deux conventions collectives actuelles continuant d'exister, les partenaires sociaux décident de maintenir en l'état existant à ce jour l'application des dispositions sur le financement du dialogue social telles qu'elles résultent de l'avenant n° 59 du 17 mai 2018 pour la CCN de la boucherie et de l'avenant n° 32 du 6 juin 2002 pour la CCN de la poissonnerie ainsi que le fonctionnement à l'identique des associations paritaires créées pour l'application de ces avenants.

En conséquence, même si la CPI réunit l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans au moins une des deux conventions collectives, la répartition des contributions au dialogue social collectées en application de l'une et l'autre des deux conventions collectives, continuera de s'effectuer selon les conditions pratiquées avant la signature

du présent accord.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de maintenir les mêmes modalités de répartition entre les organisations des fonds du paritarisme prévues par les dispositions conventionnelles en cours d'application.

Par ailleurs, les parties s'engagent à définir ensemble et au fur et à mesure de l'avancement de leurs travaux d'élaboration de la nouvelle Convention collective commune, les spécificités propres à chaque branche.

4. Entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de la composition des branches concernées, constituées pour une très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, et de l'objet même de l'accord, ce dernier ne comporte pas de dispositions particulières concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

5. Durée - Révision - Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature.

6. Dépôt - Extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) dans la branche fusionnée de la Boucherie et de la Poissonnerie **Accord du 3 février 2021**

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

OPEF ;

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT.

Préambule

L'accord de regroupement des champs conventionnels de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) et celle de la poissonnerie, commerce de détail, de demi-gros et de gros de poissons, coquillages et crustacés (IDCC 1504), signé le 18 septembre 2020 a été étendu par arrêté du 28 décembre 2020 publié au Journal officiel le 6 janvier 2021. Cette extension a créé un nouveau champ conventionnel, ci-après dénommé «champ fusionné boucherie-poissonnerie».

Afin de prendre en compte les dispositions législatives instaurées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite «loi Travail» prise plus particulièrement en son article 24 ainsi que du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 précisant les missions confiées à la Commission Paritaire Permanente de la Négociation et de l'interprétation, les partenaires sociaux de la branche fusionnée boucherie-poissonnerie ont décidé par le présent accord d'instaurer dans la branche une telle commission dénommée Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) boucherie-poissonnerie.

Par ailleurs, les parties réaffirment le caractère impératif :

- Pendant la période transitoire des deux conventions collectives nationales, des accords collectifs conclus dans le champ de ces conventions et de l'ensemble de leurs avenants,
- Puis à l'issue de cette période, de la convention collective nationale boucherie-poissonnerie,

En précisant qu'il ne peut être dérogé aux dispositions de la convention que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes.

Les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1er **Mise en place de la CPPNI**

1 **Création de la CPPNI**

En application de l'article L. 2232-9 du Code du travail, il est institué au niveau national une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) dans la branche fusionnée boucherie-poissonnerie chargée notamment :

- D'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi,
- D'établir un rapport annuel d'activité,
- D'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de la mise en œuvre de la convention collective, des accords collectifs conclus dans son champ d'application et de leurs avenants.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne se confond pas dans son objet, ses missions et son fonctionnement avec la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) de la branche.

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

2 **Composition de la CPPNI**

La CPPNI est constituée :

- D'un collège «salariés» composé de représentants choisis par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, en fonction des sujets traités,
- D'un collège «employeurs» composé de représentants choisis par chacune des organisations patronales représentatives dans la branche, en fonction des sujets traités.

Article 2 **Missions et organes de la CPPNI**

1 **Missions de la CPPNI**

Conformément aux dispositions prévues à l'article L. 2232-9 du Code du travail, les missions confiées à la CPPNI sont les suivantes :

1. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics,
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi,
3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, base à laquelle toutes les organisations syndicales ont accès.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise de la branche visés par l'article L.2232-9 du Code du travail.

Ainsi, doivent être transmis à la CPPNI de la branche les conventions et accords d'entreprise de la branche comportant des stipulations portant sur :

- La durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent...),
 - Le repos quotidien,
 - Les jours fériés,
 - Les congés : congés payés et autres congés (congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, congés pour engagement associatif, politique ou militant, congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, etc.),
 - Le compte épargne temps.
4. Elle interprète, à la demande d'une juridiction ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche, les textes de la convention collective nationale,
 5. Elle négocie toutes les dispositions de la Convention Collective Nationale et propose et rédige des avenants à ladite convention collective sur proposition d'une organisation syndicale d'employeurs ou de salariés,

-
6. Elle négocie sur les thèmes obligatoires prévus par la loi et fixe notamment les salaires minimaux conventionnels,
 7. Elle étudie la manière dont interviennent les régimes de protection sociale auprès des salariés de la branche professionnelle et délibère sur le rapport de branche prévu par le Code du travail.
 8. Elle délibère sur le rapport de branche prévu par le Code du Travail.

2 Organes de la CPPNI

2.1 Commission paritaire de négociation

La commission paritaire de négociation a notamment pour objet de :

- Négocier tout avenant (modification ou ajout) à la convention collective nationale,
- Négocier tout accord de branche,
- Être une force permanente de propositions novatrices pour le développement du dialogue social,
- Mettre en œuvre, conformément au Code du travail, les négociations périodiques obligatoires et veiller à l'établissement des rapports prévus.

Considérant la fusion des champs conventionnels intervenue et les spécificités propres aux métiers qui composent la nouvelle branche, les partenaires sociaux décident que deux modalités de réunions pourront être prévues :

- Lorsque les sujets présentés à l'ordre du jour seront communs aux deux métiers, la commission paritaire sera réunie avec l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives.

Ces commissions seront qualifiées de «plénières»,

- Lorsque les sujets traités seront spécifiques à un métier, la délégation patronale pourra être composée de la seule représentation employeur du métier concerné, l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives étant convoquées,

Ces commissions seront qualifiées de «sous-commission boucherie» ou «sous-commission poissonnerie»

2.2 Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

La CPPNI pourra également se constituer en Commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

Interprétation

Dans ce cadre, la commission peut rendre un avis sur l'interprétation de la convention ou d'un accord collectif à la demande d'un salarié, d'un employeur ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche. La commission peut également être saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L.441-1 du code de l'organisation judiciaire et selon les mêmes règles.

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son secrétariat 98, bd Pereire 75017 Paris ou par courriel à l'adresse cppni@remalim.fr. Cette lettre doit exposer l'article de la convention collective ou le point concerné par la demande d'interprétation et indiquer clairement la question posée à la commission. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximal de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée.

Les décisions de la commission sont prises par collège, à la majorité des membres présents ou représentés par pouvoir. Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'une voix, le collège patronal disposant d'autant de voix que l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées. Un quorum de deux organisations syndicales représentatives de salariés présentes est exigé et chaque organisation syndicale ne peut accepter qu'un pouvoir.

Le procès-verbal constatant l'accord des parties est exécutoire dès sa signature. Il est déposé au conseil de prud'hommes.

Conciliation

La commission peut également être saisie des différends collectifs ou individuels constituant un problème d'interprétation. Si la commission refuse sa saisine, les parties en présence seront invitées à saisir la juridiction compétente.

Cette commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à son secrétariat 98, bd Pereire 75017 Paris ou par courriel à l'adresse cppni@remalim.fr. Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des membres de la commission. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximal de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée. La commission entend les parties séparé-

ment ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

Les décisions de la commission sont prises par collège, à la majorité des membres présents ou représentés par pouvoir. Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'une voix, le collège patronal disposant d'autant de voix que l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentés. Un quorum de deux organisations syndicales représentatives de salariés présentes est exigé et chaque organisation syndicale ne peut accepter qu'un pouvoir.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé en séance puis signé par les parties et les membres de la commission présents. Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès sa signature par les parties en présence.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission présents.

2.3

Observatoire du fonctionnement des institutions représentatives du personnel

Les partenaires sociaux rappellent également que la CPPNI a notamment pour objet d'être force de proposition pour le développement du dialogue social. À cet effet, il est institué au sein de la CPPNI un observatoire du fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Cet observatoire prend connaissance des conditions de mise en place du comité social et économique dans les entreprises notamment par la transmission des accords d'entreprise y afférents.

Les organisations patronales et/ou syndicales assurent l'information et la formation de leurs structures départementales et les sensibilisent à l'importance de la transmission à la CPPNI des informations de terrain et des accords conclus.

Article 3

Fonctionnement de la CPPNI

1

Réunions, périodicité

La commission paritaire de négociation en séance plénière est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du Code du travail, notamment pour négocier les salaires incluant une prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail. Les accords négociés au sein de la CPPNI sont conclus dans le respect des règles de validité définies par l'article L. 2232-6 du code du travail.

La commission pourra être réunie à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives des salariés ou d'employeurs sur tout thème de négociation. Cette demande sera faite par courriel adressée à chacune des parties composant la CPPNI et devra comporter les motifs et les éléments de cette demande. Dans ce cadre, ladite réunion se tiendra dans les 45 jours ouvrables suivant la réception de cette demande.

Les convocations et documents préparatoires sont adressés par courriel, aux organisations membres de la CPPNI, dans un délai de 10 jours, avant la date de la réunion. Ce délai peut être réduit à 3 jours en cas exceptionnel.

2

Présidence

La CPPNI, qu'elle soit réunie en session plénière, en sous-commission, en commission paritaire d'interprétation et de conciliation ou en observatoire du fonctionnement des institutions représentatives du personnel est présidée par un représentant du collège «employeur».

3

Secrétariat

Le secrétariat, la gestion et l'organisation des réunions de la CPPNI sont assurés par une organisation patronale désignée par le collège employeurs. Afin de garantir la diffusion des informations, le secrétariat veille à tenir à jour la liste de l'ensemble des courriels des représentants des organisations membres de la CPPNI. Il appartiendra à ce titre à chaque organisation d'indiquer les destinataires souhaités et de prévenir le secrétariat de toute modification intervenue.

Participation des salariés aux commissions paritaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les participants aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la branche dûment mandatés par leur organisation syndicale, bénéficient, pour y assister, d'autorisations d'absence, incluant aussi bien le temps de réunion que le temps de déplacement, considérées en temps de travail effectif.

Les salariés participants sont tenus d'informer leur employeur au moins sept jours à l'avance de leur participation à ces commissions.

Ces absences n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés, ne sont pas imputables sur lesdits congés et leur participation ne pourra entraîner aucune perte de salaire et en aucun cas leur porter préjudice en termes d'évolution de carrière. Le remboursement de leurs frais de déplacement, de repas et d'hébergement aux réunions paritaires, selon les modalités prévues par le règlement intérieur de la CPPNI, sera effectué, sur justificatifs, par l'organisation patronale qui assure les frais de secrétariat, de gestion et d'organisation des réunions paritaires.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement des salariés appartenant à une OS ou une OP et participant à une CPPNI seront pris en charge sur le tronc commun du paritarisme sur présentation des attestations, au tarif SNCF 2^{ème} classe ou au tarif kilométrique retenu par l'administration fiscale et dans la limite de deux salariés par organisation représentative. Les règles relatives à la prise en charge des frais seront précisées dans un règlement intérieur.

Article 4

Transmission des accords d'entreprise

Les conventions et accords d'entreprise mentionnés à l'article L. 2232-9 du code du travail doivent être adressés :

- Par voie postale, à l'adresse suivante : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche fusionnée boucherie-poissonnerie, 98 boulevard Pereire, 75017 Paris,
- Par courriel, à l'adresse suivante : cppni@remalim.fr

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis auprès des entreprises concernées. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 5

Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception au siège de la commission et portée à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 6

Date d'effet

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de sa signature par les partenaires sociaux sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Article 7

Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. Compte-tenu de son objet, cet accord ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises qui représentent une très grande part des entreprises de la branche.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8

Publicité, dépôt et extension

Le présent accord établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives de la branche et dépôt dans les conditions

prévues à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent accord.

Avenant du 26 septembre 2023

[Étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS.

Préambule

Les parties liées par la convention collective de la poissonnerie, dans le cadre fusionnée boucherie et poissonnerie ont souhaité préciser les attributions de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation Professionnelle (CPNEFP) pour les entreprises relevant de la branche de la poissonnerie.

Article 1er

Attributions de la CPNEFP

La SPP (section paritaire professionnelle) est missionnée pour fixer les règles de prise en charge des actions de formation, sous réserve du respect des orientations prises par la CPNEFP. Aussi, dans le respect des attributions de la CPPNI et de l'OPCO, la CPNEFP est mandatée et dispose des pouvoirs les plus étendus pour :

- Prendre toute décision relative à la politique de formation de la branche,
- Définir l'ensemble des barèmes, critères, modalités et niveau de prises en charge des formations,
- Définir les conditions dans lesquelles en concertation avec l'opérateur de compétences (OPCO) les contrats de professionnalisation peuvent être proposés en priorité en fonction des circonstances propres à la branche et notamment pour définir les critères, les taux et modalités de prise en charge de ce type de contrats.

L'ensemble des barèmes et niveau de prises en charge précédemment définis resteront en vigueur tant qu'ils n'auront pas été remplacés par une décision ultérieure de la CPNEFP.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent avenant s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros.

Article 3

Entreprise de moins de 50 salariés

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il prend effet à compter de sa signature.

Article 5

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 6

Formalités

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Durée du travail

Aménagement et réduction du temps de travail à 35 heures

Avenant n° 24 du 13 décembre 1999

[Étendu par arrêté du 30 juin 2000, JO 14 juillet 2000, élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 13 octobre 2000, JO 18 octobre 2000]

[Modifié par avenant n° 25 du 13 décembre 2000 étendu par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001, élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 12 décembre 2001, JO 23 décembre 2001 et complété par avenant n° 28 du 18 octobre 2001, étendu par arrêté du 10 juillet 2002, JO 19 juillet 2002 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002]

[Numérotation des avenants n° 24 et n° 25 par avenant n° 23 du 18 octobre 2001, étendu par arrêté du 8 juillet 2002, JO 18 juillet 2002 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002]

Préambule

Prenant acte de l'abaissement par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 de la durée légale du travail à 35 heures, les organisations professionnelles et syndicales soussignées considèrent qu'il y a lieu de prévoir des modalités spécifiques d'aménagement du temps de travail compatibles avec l'activité des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie et la situation de l'emploi dans la profession.

Elles ont donc convenu ce qui suit, étant précisé que le présent accord, expressément lié à l'abaissement de la durée légale du travail, deviendrait caduc en cas de remise en cause totale ou partielle du dispositif légal.

Elles précisent que l'objectif du présent accord est de permettre la réduction du temps de travail dans le cadre de nouvelles organisations du travail débouchant sur la préservation et la création d'emplois.

Elles confirment à cette occasion leur volonté de renforcer la politique d'insertion et de qualification définie paritairement depuis des années.

Elles attirent l'attention des pouvoirs publics sur la nécessité d'aider financièrement les entreprises qui entrent dans le processus de réduction du temps de travail en application du présent accord.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord, d'application facultative, vise toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective nationale de la poissonnerie en date du 1^{er} août 1988, y compris dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Mise en oeuvre de l'accord dans les entreprises

L'accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

À partir de cette date, toute entreprise entrant dans son champ d'application pourra décider, si elle le souhaite, de l'appliquer. Cette application se fera en concertation avec les délégués du personnel, s'il en existe. Chaque salarié concerné sera informé par écrit - lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge - au moins 30 jours avant la prise d'effet.

Cet écrit précisera les modalités prévues, notamment la date d'entrée en vigueur ainsi que les incidences sur le salaire.

À défaut d'opposition écrite du salarié notifiée avant l'entrée en vigueur des propositions, le contrat de travail se poursuivra selon les nouvelles modalités.

Article 3

Définition du travail effectif

La durée du travail s'entend du travail effectif, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de

l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations.

Article 4 **Durée légale du travail**

(Modifié par avenant n° 25 du 13 décembre 2000 étendu par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001 ; élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 12 décembre 2001, JO 23 décembre 2001)

La durée légale de travail est ramenée de 39 (trente neuf) heures à 35 (trente cinq) heures par semaine à compter du :

- 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises employant plus de 20 salariés ;
- 1^{er} janvier 2002 pour les autres entreprises.

Étant entendu que ces horaires ne tiennent pas compte des heures d'équivalence définies au paragraphe 4.1.1 de la convention collective, les heures d'équivalence seront réduites à 3 heures 15 minutes dans le cadre de la réduction du temps de travail⁽¹⁾.

(Note 1) Avenant n° 63 du 22 novembre 2007, étendu par arrêté du 6 mai 2008, JO 15 mai et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 8 juillet 2008, JO 16 juillet : «Article 1 - Le principe des heures d'équivalence ne sera plus appliqué dans les entreprises de la branche.»

Article 5 **Modalités d'organisation du temps de travail**

(Modifié par avenant n° 25 du 13 décembre 2000, étendu par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001 ; élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 12 décembre 2001, JO 23 décembre 2001 et complété par avenant n° 28 du 18 octobre 2001, étendu par arrêté du 10 juillet 2002, JO 19 juillet 2002 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002)

Le temps de travail peut être défini soit collectivement, soit de manière individuelle, dans le cadre :

- de la semaine ;
- de l'année.

5.1 **Durée du travail définie dans le cadre hebdomadaire**

Décompte :

La durée du travail est décomptée dans le cadre de la semaine civile, du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Répartition :

Le temps de travail peut être réparti sur tout ou partie des jours de la semaine, à condition d'accorder un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Travail le dimanche :

En cas de travail le dimanche, la durée du repos hebdomadaire est portée à un jour et demi réparti par accord des parties, auquel s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Durée journalière maximale :

La durée journalière maximale de travail effectif est fixée à 10 heures.

Modes de réduction de la durée du travail dans le cadre de la semaine :

La réduction du temps de travail dans le cadre de la semaine peut prendre des formes différentes :

- diminution de l'horaire journalier, de manière uniforme ou non, sur l'ensemble des jours travaillés ;
- repos d'une demi-journée ou d'une journée en plus par semaine. En cas de nécessité prévisible justifiant la présence du salarié dans l'entreprise, ce repos peut être suspendu et compensé ultérieurement ou, en cas d'impossibilité, être payé. Le salarié est informé 5 jours avant cette suspension, sauf urgence, sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du Code du travail.

5.2 **Durée du travail modulée sur une période annuelle**

(Un accord complémentaire devra préciser les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée ainsi que les conditions de changement des calendriers individualisés ; arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001)

La modulation peut être mise en place dans les entreprises qui connaissent des fluctuations d'activité.

Celles-ci peuvent résulter de leur situation géographique ou des particularités de leur activité générant à certaines périodes un surcroît d'activité, alors qu'à d'autres périodes elles sont en sous-activité.

Principe :

Pour la mise en oeuvre de la durée légale de 35 heures, la durée hebdomadaire de travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur une période de 12 mois, cette durée n'excède pas 1 596 heures, hors heures d'équivalence⁽¹⁾, après prise en compte du repos hebdomadaire et des 11 jours fériés légaux quand ils ne coïncident pas avec un jour de repos hebdomadaire.

(Note 1) Avenant n° 63 du 22 novembre 2007, étendu par arrêté du 6 mai 2008, JO 15 mai et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 8 juillet 2008, JO 16 juillet : «Article 1 - Le principe des heures d'équivalence ne sera plus appliqué dans les entreprises de la branche.»

Ne peuvent être décomptés tous repos conventionnels prévus à la présente convention (ex : congé de naissance, mariage, décès, etc....). Conformément aux dispositions légales, devront être pris en compte les éventuels jours de congés conventionnels prévus au niveau de l'entreprise.

La période de référence est l'année civile, sauf si une autre période de 12 mois est définie dans l'entreprise et portée par écrit à la connaissance des salariés.

Modalités :

La modulation est établie sur une période de 12 mois à partir d'un calendrier des « périodes creuses » et des « périodes de pointe ».

Ce calendrier peut être collectif pour l'ensemble du personnel ou une partie de celui-ci ou individuel.

En cas de calendrier individualisé, ils devront se conformer aux mêmes règles que les calendriers collectifs tant pour les modalités de changements, de période de référence....

Il est porté à la connaissance des salariés soit par affichage, soit par document remis en main propre à chaque salarié.

Ces documents précisent :

- la période de référence : soit du 1^{er} octobre au 30 septembre ou autre période définie dans l'entreprise ;
- le calendrier des « périodes creuses » et les « périodes de pointe » ;
- les limites de variations de l'horaire en « période creuse » et « période de pointe » : ces limites sont fixées à 42 heures de travail par semaine (exceptionnellement 44 heures) sur une période de 12 semaines maximum en « période de pointe », 28 heures par semaine en « période creuse ».

Dans ces limites, il y a compensation entre les heures effectuées en période de pointe et celles effectuées en période creuse.

Il n'y a pas lieu à majoration des heures supplémentaires ni à imputation sur le contingent annuel.

Par contre, les heures effectuées au-delà de 42 heures sont des heures supplémentaires majorées conformément aux règles en vigueur et réglées soit en salaire, soit par compensation en repos équivalent ;

- les modalités de changement par rapport au calendrier : les changements d'horaires prévisibles par rapport au programme indicatif établi sont portés à la connaissance des salariés au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle le changement doit intervenir. En cas de situation exceptionnelle, ce délai est réduit à 1 jour ;
- les conditions de rémunération : quelle que soit la période, le salaire mensuel est établi sur 151 h 66.

En fin de période annuelle, un décompte est effectué et suivi, s'il y a lieu, de la régularisation nécessaire. Si le décompte fait apparaître une durée de travail supérieure à 1 596 heures, les heures excédentaires sont réglées en heures supplémentaires ou repos équivalent après accord des parties conformément à la loi.

Si le décompte fait apparaître des heures payées non effectuées et non compensées, il y a une régularisation sur le bulletin de paye ou une compensation en heures travaillées à une période définie entre l'employeur et le salarié.

En cas de départ du salarié, il est procédé à un décompte des heures afin d'opérer, s'il y a lieu, une régularisation sur le dernier bulletin de salaire. Cette régularisation se fait sur la base du taux horaire en vigueur multiplié par le nombre d'heures.

En cas de rupture de contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, il ne peut être opéré aucune retenue ni sur le salaire ni sur les sommes dues au salarié au motif qu'il serait redevable d'un temps de travail.

En cas de régularisation, une éventuelle retenue devra respecter les limites légales de la fraction saisissable des rémunérations.

Sort des salariés ne travaillant pas pendant toute la période :

Sauf clause contraire prévue au contrat, les salariés entrés en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise. Leur salaire mensuel est établi sur la base de 151 h 66.

En fin de période, il est procédé à la régularisation selon les mêmes modalités que pour les salariés présents pendant toute la période.

Conditions de recours au chômage partiel :

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les heures payées mais non effectuées en période creuse ne pourront être compensées en période de pointe, l'entreprise, sortant du cadre de la modulation, peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel.

Situation des salariés absents :

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences liées aux stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne pourront faire l'objet d'une récupération par le salarié.

5.3

Réduction de la durée du temps de travail par attribution de repos

(Art. exclu de l'extension par arrêté du 10 juill. 2002, JO 19 juill. 2002)

Principe :

La réduction du temps de travail peut prendre la forme de jours ou de demi-journées de repos supplémentaires payés.

Modalités d'attribution :

Ces demi-journées ou jours de repos peuvent être accordés :

- dans le cadre de la semaine, comme prévu à l'article 5.1 ;
- par quinzaine ;
- par mois ;
- sous la forme de jours de congés étalés dans le temps et non accolés à des congés payés (sauf accord) selon un calendrier indicatif défini entre les parties sans pouvoir excéder d'un an sa prise effective.

Le choix de la prise d'une partie des jours de repos « RTT » sera laissé au salarié en respectant les modalités prévues ci-avant

En cas de difficulté, le choix du jour de repos est laissé, alternativement, au salarié et à l'employeur. En raison de l'activité saisonnière de la profession, chaque entreprise déterminera limitativement les semaines où ces repos ne pourront être pris sauf accord exprès des parties (Telles par exemple la semaine de "Noël" ou Celle du "Jour de l'An"...).

En cas de nécessité, le repos peut être suspendu moyennant le respect d'un préavis de 7 jours, ramené à 1 jour si la nécessité n'était pas prévisible 7 jours avant. Cette suspension ne peut avoir pour conséquence la suppression du droit aux congés mais simplement son report.

Article 6

Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

(Modifié par avenant n° 25 du 13 décembre 2000 étendu par arrêté du 17 octobre 2001, JO 27 octobre 2001 ; élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 12 décembre 2001, JO 23 décembre 2001 et par avenant n° 28 du 18 octobre 2001 étendu par arrêté du 10 juillet 2002, JO 19 juillet 2002 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002)

Compte tenu du caractère particulier de la profession, la réduction du temps de travail peut être organisée différemment pour les différentes catégories de personnel.

6.1

Mise en oeuvre dans les entreprises de plus de 20 salariés

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail s'effectue au regard des modalités d'organisation du temps de travail définies à l'article 5 en tenant compte de l'abaissement de la durée légale du temps de travail à 35 heures au 1^{er} janvier 2000.

Elle s'accompagne du maintien du salaire brut de base pour 169 heures.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont réglés conformément à la loi et aux articles 4.1 de la convention collective.

6.2

Mise en oeuvre dans les entreprises de 20 salariés au plus

Principe d'anticipation :

Étant rappelé que la durée légale de 35 heures est applicable à compter du 1^{er} janvier 2002, les entreprises de 20 salariés au plus pourront anticiper de manière progressive la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail ;

1. Réduction progressive de la durée du travail dans le cadre hebdomadaire :

La durée hebdomadaire de travail peut être réduite de manière progressive en 3 étapes pour arriver à 35 heures au 1^{er} janvier 2002 :

- 1^{re} étape : passage de 39 heures à 38 heures. Le salaire mensuel de base est établi sur 164,66 h, payées 169 heures ;
- 2^e étape : passage de 38 heures à 36 heures 30. Le salaire mensuel de base est établi sur 158,16 h, payées 169 heures ;
- 3^{ème} étape, le 1^{er} janvier 2002 : passage à 35 heures. Le salaire mensuel de base est établi sur 151,66 heures, payées 169 heures.

2. Réduction progressive de la durée du travail dans le cadre de la modulation annuelle :

La réduction de la durée du travail dans le cadre de la modulation peut se faire de manière progressive pour atteindre 35 heures en moyenne au 1^{er} janvier 2002 :

- 1^{re} période : passage à 38 heures en moyenne sur 12 mois dans la limite de 1 786 h. Le salaire mensuel de base est calculé sur 164,66 h, payées 169 heures ;
- 2^e période : passage de 38 heures à 36 heures 30 en moyenne sur 12 mois dans la limite de 1 715,50 h. Le salaire mensuel de base est calculé sur 158,66 h, payées 169 heures ;
- 3^e période : passage à 35 heures en moyenne sur 12 mois après le 1^{er} janvier 2002 dans la limite de 1 596 heures. Le salaire mensuel de base est calculé sur 151,66 heures.

Incidences salariales :

À chaque étape, le salaire horaire est revalorisé en divisant le montant en vigueur par le nouveau nombre d'heures appliqué en fonction du paragraphe 6.1 .

En vertu du principe « à travail égal, salaire égal », tous les salariés bénéficient de ce dispositif. Celui-ci s'applique également aux salariés à temps partiel dont l'horaire serait réduit, proportionnellement à la réduction de leur temps de travail par rapport à l'horaire initial.

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail ne serait pas réduit, bénéficieront d'une augmentation de leur rémunération proportionnellement à la réduction du temps de travail de l'entreprise (par exemple, pour une baisse de 10 % du temps de travail de l'ensemble du personnel, les salariés à temps partiel bénéficieront soit de 10 % de leur temps de travail, soit de 10 % de l'augmentation de leur rémunération pour le même horaire).

S'agissant d'étapes données à titre indicatif, les entreprises peuvent anticiper le processus, en fonction de leurs possibilités d'organisation.

Article 7 Réexamen de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner les conséquences que pourraient avoir de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires sur l'application du présent accord.

Article 8 Formalités

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail. Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Avenant n° 26 du 18 octobre 2001

[Étendu par arrêté du 8 juillet 2002, JO 18 juillet 2002 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002]

Article 1er Aide incitative

Le présent accord est d'application directe donnant accès à l'aide incitative en faveur des entreprises employant de un à vingt salariés, à condition qu'elles réduisent la durée du temps de travail d'au moins 10 %, que l'horaire du travail n'excède pas 35 heures hebdomadaire ou 1596 heures par an hors des heures d'équivalence⁽¹⁾, et que l'emploi soit maintenu pendant au moins deux années.

(Note 1) Avenant n° 63 du 22 novembre 2007, étendu par arrêté du 6 mai 2008, JO 15 mai et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 8 juillet 2008, JO 16 juillet : «Article 1 - Le principe des heures d'équivalence ne sera plus appliqué dans les entreprises de la branche.»

Article 2

Allégements des charges

Le présent accord est d'application directe, donnant accès aux allégements de charges en faveur des entreprises employant de un à quarante neuf salariés, à condition que la durée normale de travail soit 35 heures hebdomadaire ou 1596 heures par an hors des heures d'équivalence et que l'emploi soit maintenu. Ces allégements de charges peuvent, dans les entreprises de un à vingt salariés, se cumuler avec l'aide incitative prévue à l'article précédent. Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à la date de signature de l'accord et les parties sont convenues d'en demander l'extension.

Contingent d'heures supplémentaires

Avenant n° 37 du 8 avril 2003

[Étendu par arrêté du 6 octobre 2003, JO 15 octobre 2003, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et élargi au commerce de gros de la poissonnerie arrêté du 9 décembre 2003, JO 18 décembre 2003]

Préambule

Conscients des difficultés de recrutement dans le secteur du commerce du poisson et de la conchyliculture accrues par la Réduction du Temps de Travail applicable au 1^{er} janvier 2002, et soucieux de permettre aux entreprises d'avoir le temps de répondre à leurs besoins d'organisation. Les partenaires sociaux décident l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires dans les entreprises du secteur, conformément au décret n° 2001-941 du 15 octobre 2001 ainsi que le décret 2003-258 du 20 mars 2003.

Article 1

Fixation du contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires visé dans ce présent accord est celui que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspection du travail.

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 230 heures dans le secteur de la poissonnerie.

Article 2

Paiement des heures supplémentaires

Le taux de majoration applicable aux heures supplémentaires est fixé à 25 % dans le secteur de la poissonnerie.

Article 3

Cas particulier des cadres soumis à une convention individuelle de forfait hebdomadaire ou mensuel

Le contingent d'heures supplémentaires est définitivement fixé à 180 heures.

Article 4

Conséquences du nouveau contingent d'heures supplémentaires sur le repos compensateur légal

À dater de la signature de cet avenant le déclenchement du repos compensateur correspond au seuil de 230 heures supplémentaires effectuées sur l'année.

Les cadres tels que décrit à l'article 3 peuvent bénéficier d'un repos compensateur légal au-delà de 180 heures supplémentaires.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Avenant n° 63 du 22 novembre 2007

[Étendu par arr. 6 mai 2008, JO 15 mai et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 8 juill. 2008, JO 16 juill., applicable à compter du premier mois suivant sa signature]

Préambule

Compte-tenu de la nécessaire équité face à la pénibilité de certains postes dans les entreprises relevant du commerce du poisson et de la conchyliculture, la CPNB a souhaité actualiser, harmoniser et aligner les majorations des heures supplémentaires pour l'ensemble des salariés de la branche.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Le principe des heures d'équivalence ne sera plus appliqué dans les entreprises de la branche.

Article 2

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins

Les heures accomplies au-delà de la durée annuelle des 1596 heures (soit 35 h × 45,60 semaines) et en deçà de la durée annuelle de 1960 heures (soit 43 h × 45,60 semaines) sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Au-delà de la durée annuelle de 1960 heures (soit 43 h × 45,60 semaines), les heures effectuées sont majorées de 50 % et subissent, le cas échéant, lors du dépassement du contingent d'heures supplémentaires, les majorations liées au repos compensateur.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés

Au-delà de la durée annuelle de 1870 heures (soit 41 h × 45,60 semaines), les heures effectuées sont majorées de 50 % et subissent, le cas échéant, lors du dépassement du contingent d'heures supplémentaires, les majorations liées au repos compensateur.

Durée - Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du Code du Travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé au Conseil des Prud'hommes de Paris et à la Direction des Relations du Travail, Dépôt des Accords Collectifs.

Avenant n° 65 du 29 février 2008

[Étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 16 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant sa signature et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 9 oct. 2008, JO 17 oct.]

Article 1

Dans le contexte du «Travailler plus pour gagner plus», la demande toujours croissante des consommateurs en matière d'amplitude d'horaire d'accueil et afin de faire bénéficier les entreprises de la branche d'une marge de potentialité d'emploi et d'un vrai dynamisme en terme de pouvoir d'achat de ses salariés, la branche entend reconsidérer le champ des heures supplémentaires applicables dans le cadre de la Convention Collective Nationale.

Article 2

La durée hebdomadaire de travail est de 35 heures à laquelle peuvent s'ajouter les heures supplémentaires majorées de 25 % jusqu'à 43 heures semaine.

Les heures accomplies au-delà de 43 heures semaine sont majorées de 50 % et bénéficient du repos compensateur dans le respect des dispositions du Code du Travail.

Article 3

Les partenaires sociaux décident de porter le contingent d'heures supplémentaires de 230 heures à 360 heures.

Article 4

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant de la branche professionnelle.

Article 5

Durée - Date d'entrée en vigueur - Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du Code du Travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé au Conseil des Prud'hommes de Paris et

à la Direction des Relations du Travail, Dépôt des Accords Collectifs.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, l'extension du présent accord.

Prévoyance

(Voir également Titre VIII)

Avenant n° 58 du 5 mars 2007

[Étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 16 oct. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 11 déc. 2007, JO 15 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CSF CFTC ;

FGTA FO ;

CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit

Préambule

Afin d'harmoniser le volet social don relèvent les différentes catégories professionnelles, la branche a pris, pour les cadres, des dispositions relatives à la garantie maladie.

Article 1er

Le délai de carence appliqué à la garantie «Maladie, accident» est porté à 60 jours consécutifs d'arrêt de travail au lieu de 90 jours.

Le présent accord modifie l'article 8. 12 de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article 2

Le taux de cotisation de la garantie incapacité temporaire de travail s'établit comme suit :

Part employeur		Part salarié		Total	
% TA	% TB	% TA	% TB	% TA	% TB
0,420	0,255	0,090	0,255	0,510	0,510

Le présent accord modifie l'article 8. 15 de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Durée. - Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

La partie la plus diligente des organisations syndicales signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction des relations du travail dépôt des accords collectifs.

Avenant n° 67 du 27 février 2009

[Étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 3 janv. 2010 et élargi au commerce de gros de poissonnerie par arr.

Article 1
Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 5-1 de la Convention Collective relatif à l'indemnisation des absences pour cause de maladie ou d'accident, conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 19 janvier 2008, ainsi que celles de l'article 8-5 relatif à la gestion du régime.

Article 2
Article 5-1 Nouvelle rédaction

(Voir art. «5.1» indemnisation des absences pour maladie et accident)

Article 3
Article 8.5 Nouvelle rédaction⁽¹⁾

(1) NDLR : L'article 8.5 visé par l'accord ne concerne pas les cotisations.

Le deuxième paragraphe de l'article 8-5 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

«Le taux de cotisation correspondant à la gestion du régime de prévoyance et à la mutualisation des garanties prévues aux articles 3-2-4 et 5-1 de la présente convention s'élève à 0,91 % de la totalité des salaires bruts réparti de la façon suivante :

- 0,343 % au titre du régime de prévoyance (8-1 à 8-4 ci-dessus) dont 0,203 % à la charge de l'employeur et 0,14 % à la charge du salarié ;
- 0,458 % au titre de l'indemnisation maladie à la charge de l'employeur en totalité ;
- 0,109 % au titre de l'indemnisation du départ en retraite à la charge de l'employeur en totalité.»

Article 4
Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est à effet immédiat pour les dispositions de l'article 5-1 et au 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension pour l'article 8-5.

Article 5
Dépôt-publicité

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires à la Direction des Relations du Travail de Paris et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 6
Extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, l'extension du présent accord.

Avenant n° 73 du 17 juin 2010

[Étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 30 juin 2011, JO 7 juill.]

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, et des articles 8 et 16 de l'Avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif à la Prévoyance de Branche ainsi que de l'article 2 de l'Avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la Dépendance dans la Branche, les modalités de l'organisation de la mutualisation des risques ont été examinées.

Il résulte de cet examen les dispositions suivantes :

Article 2

- l'APGIS, 12 Rue Massue - 94684 Vincennes Cedex, institution de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité Sociale, est chargée, pour une période de 5 ans à compter du 1^{er} juillet 2010, de l'organisation de la mutualisation des risques afférents aux salariés non-cadres et pour la garantie des indemnités de fin de carrière de l'ensemble des salariés et tels que ces risques sont définis par l'avenant n° 41,
- Vauban-Humanis Prévoyance, 18, Avenue Léon Gaumont - 75020 Paris, institution de prévoyance, régie par

l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité Sociale, est chargée pour une période de 5 ans à compter du 1^{er} juillet 2010, de l'organisation de la mutualisation des risques afférents aux salariés cadres à l'exception de la garantie des indemnités de fin de carrière et tels que ces risques sont définis par l'avenant N° 41,

— L'OCIRP, 10 Rue Cambacérès - 75008 Paris, union d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du Code de la Sécurité Sociale, est chargée pour une période de 5 ans à compter du 1^{er} juillet 2010, de l'organisation de la mutualisation des rentes éducation de l'ensemble des salariés et telles que ces rentes sont définies par l'avenant N° 41, ainsi que du risque de dépendance de l'ensemble du personnel tel que ce risque est défini par l'avenant N° 48.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Avenant n° 83 du 25 juin 2013

[Étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTAFO ;

CFTC CSFV ;

FNAACGC ;

FS CFDT.

Il est convenu ce qui suit

Article 1

Le présent avenant a pour but d'aménager et de modifier les dispositions du Titre VIII de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie, ci-après désignée «Convention Collective Nationale», ainsi que l'avenant n° 62 du 22 Novembre 2007, portant sur la garantie Frais Médicaux, et, l'avenant 48 portant sur la garantie Dépendance Collective du 7 Juillet 2005.

Article 2

Rente éducation

(Voir Titre 8 Garantie Rente Éducation, art. 8-4 et 8-14.)

Article 3

(Voir Gestion du Régime, art. 8-9.)

Article 4

(Voir Prestations cadres, art. 8-15.)

Garantie dépendance collective

Article 5

(Voir Avenant n° 48, 7 juill. 2005, art. 4.)

Frais de santé

Article 6

(Voir Avenant n° 62, 22 nov. 2007, art. 7 et 8-2.)

Article 7

(Art. exclu de l'extension par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov.)

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, et de articles 8-9 Titre VIII

de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie relatifs à la Prévoyance de Branche ainsi que de l'article 2 de l'Avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la Dépendance dans la Branche, et, l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 mettant en œuvre une garantie Frais de Santé, les modalités de l'organisation de la mutualisation des risques ont été examinés.

Il résulte de cet examen les dispositions suivantes :

- L'APGIS, 12 Rue Massue - 94684 Vincennes Cedex. Institution de Prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité sociale, est chargée, pour une période de 5 ans à compter du 1^{er} Juillet 2013, de l'organisation de la mutualisation des risques afférents aux salariés non-cadres et pour la garantie Indemnités de Fin de Carrière de l'ensemble des salariés.

- Humanis,... Institution de Prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité sociale, est chargée, pour une période de 5 ans à compter du 1^{er} Juillet 2013 de l'organisation de la mutualisation des risques afférents aux salariés bénéficiaires relevant de l'article 4 de la CCN des cadres de 1947 à l'exception de la garantie des Indemnités de Fin de Carrière.

- L'OCIRP, 10 Rue Cambacérès - 75008 Paris, Union d'Institution de Prévoyance, régie par l'article L. 931-2 du Code de la Sécurité Sociale, est chargée, pour une période de 5 ans à compter du 1^{er} Juillet 2013 de l'organisation de la mutualisation des rentes éducation de l'ensemble des salariés, ainsi que du risque de Dépendance de l'ensemble du personnel tel que ce risque est défini par l'avenant n° 48.

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} juillet 2013 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 86 du 18 mars 2015

[Étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., à effet immédiat]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'aménager et de modifier les dispositions du Titre VIII de la Convention collective nationale de la poissonnerie, de l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 portant sur la garantie Dépendance ainsi que l'avenant n° 75 relatif à la portabilité des droits afin notamment de les mettre en conformité avec :

— les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;

— le mécanisme de portabilité des garanties Prévoyance et Dépendance conformément aux dispositions relatives à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013

Il a été convenu ce qui suit :

Titre 1

Titre VIII de la convention collective relatif à la prévoyance

Article 1

Condition d'octroi des garanties

(Voir Titre VIII)

Article 2
Bénéficiaire du capital décès

(Voir Titre VIII)

Titre 2
Avenant n° 48 du 7 Juillet 2005 relatif à la Garantie Dépendance

Article 3
Condition d'octroi des garanties

(Voir Avenant n° 48, 7 juillet 2005)

Article 4
Champ d'application de la garantie dépendance

(Voir Avenant n° 48, 7 juillet 2005, art. 1^{er})

Titre 3
Avenant n° 75 du 17 juin 2010 relatif à la Portabilité des Droits

Article 5
Rupture ou fin de contrat de travail ouvrant droit à la portabilité des garanties Prévoyance et Dépendance

Conformément à la Loi de Sécurisation de l'Emploi du 14 Juin 2013, il est intégré un dispositif dit de «Portabilité des garanties Prévoyance et Dépendance à compter du 1^{er} Juin 2015».

Ces dispositions sont intégrées comme suit :

Pour toute cessation du contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} Juin 2015, les Garanties Prévoyance et Dépendance sont maintenues, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale pris en application de la Loi de Sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2013, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage.

Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail sous réserve que le salarié ait fourni le justificatif de sa prise en charge par l'assurance chômage (attestation Pôle Emploi).

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'une prise en charge pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois et le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Cette durée n'est pas prolongée en cas de suspension du versement des allocations chômage pour maladie ou autre motif.

Bénéficient de ce maintien les salariés ayant quitté l'entreprise et justifiant cumulativement :

- de la cessation du contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) postérieurement à la date d'effet du Contrat.
- de l'ouverture de leurs droits à remboursements complémentaires chez le Souscripteur avant la cessation de leur contrat de travail.
- de la prise en charge par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle Emploi). L'ancien salarié devra fournir l'attestation Pôle Emploi à l'Institution. À défaut, aucun remboursement ne sera dû.

L'ancien salarié est tenu d'informer l'Institution de tout événement entraînant la fermeture de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, radiation...).

Les garanties maintenues sont celles définies par le Contrat et suivront s'il y a lieu l'évolution des garanties des salariés actifs de l'Entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale le Souscripteur informe l'Institution de la cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties cesse :

- À la date de fin de prise en charge par le régime d'assurance chômage
- À la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié
- Dès lors que l'ancien salarié bénéficie d'une pension de retraite servie par un régime obligatoire de base d'assurance vieillesse

-
- À l'expiration de la durée de maintien des garanties (qui ne peut excéder 12 mois)
- (*Termes exclus de l'extension par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc.*) En cas de non renouvellement ou de résiliation du contrat quel qu'en soit le motif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, le maintien de la garantie est assuré à titre gratuit. C'est-à-dire, qu'aucune cotisation n'est exigée de la part du salarié ayant quitté l'entreprise. Le financement de la portabilité est financé par un mécanisme de mutualisation et est ainsi inclus dans les cotisations obligatoires des salariés en activité dans l'entreprise.

L'ensemble des autres dispositions de l'avenant reste inchangé.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant est à effet immédiat.

Avenant n° 97 du 9 janvier 2019

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPEF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'améliorer la garantie rente éducation prévue à l'article 8.4 du Titre VIII de la Convention collective nationale de la poissonnerie.

Article 1er

Garantie rente éducation

L'article 8.4 intitulé «Garantie rente éducation» du Titre VIII intitulé «Prévoyance» est amélioré par les dispositions en caractères apparents soulignés, comme suit :

«En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des enfants à charge une rente éducation calculée en pourcentage des salaires ayant donné lieu au calcul du capital décès ci-dessus, soit :

— 8 % du salaire annuel brut avec un montant minimum annuel de 1 440 €, par enfant jusqu'à 12 ans ;

— 12 % du salaire annuel brut avec un montant minimum annuel de 2 160 €, par enfant jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de poursuite d'études ou jusqu'au 30^{ème} anniversaire du bénéficiaire en cas de contrat d'apprentissage).».

Article 2

Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 3

Date d'effet

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2019.

Toutes les autres dispositions du Titre VIII de la Convention collective nationale de la poissonnerie restent inchangées.

Article 4 **Entreprises de moins de 50 salariés**

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord améliorant le régime de prévoyance dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 **Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Avenant du 6 février 2019

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des Poissonniers-Ecaillers de France;
Union Nationale de la Poissonnerie Française.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTAFO ;
CFTC CSFV ;
FNAFCGT ;
CFDT Services ;
UNSA Commerces et services ;
CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant 25 avr. 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par Arr. 8 nov. 2024, JO 19 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association des représentants des employeurs des métiers de l'alimentation-REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC ;
CFDT ;
CGT-FO ;
UNSA.*

Préambule

Le présent avenant instaure, à effet du 1^{er} juillet 2019, une garantie incapacité-invalidité pour le personnel non-cadre et modifie les dispositions du titre VIII de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article 1er **Garantie incapacité-invalidité**

L'article 8-7 «Prestations» est supprimé et remplacé par l'article 8-7 «Garantie incapacité-invalidité».

«Article 8-7 : Garantie incapacité-invalidité

Il est institué à effet du 1^{er} juillet 2019 une nouvelle garantie incapacité-invalidité, laquelle vient compléter, après son épuisement, la garantie mensualisation dans les conditions suivantes :

- Incapacité

lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire totale de travail justifiant l'établissement d'un premier

arrêt de travail par un médecin prenant effet au plus tôt au 1^{er} juillet 2019, constaté par le médecin traitant et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la Sécurité sociale, il bénéficie d'une indemnité complémentaire à celle de la Sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires à celles de la Sécurité sociale sont versées :

- en relais de la garantie de maintien de salaire (mensualisation) par l'employeur prévue à l'article 8-6, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à compter du 61^{ème} jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire brute, calculée en pourcentage de la 365^{ème} partie de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale préconstituées en brut, est de :

- 70 % du salaire brut pour les salariés se trouvant en état d'incapacité temporaire totale ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- 90 % du salaire brut pour les salariés se trouvant en état d'incapacité temporaire totale relevant de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la Sécurité sociale.

Si le salarié reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant plus de 2 mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie, et la franchise est à nouveau applicable (sauf pour les salariés relevant des dispositions particulières relatives à la Moselle, au Bas-Rhin et au Haut-Rhin).

les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale, lorsque le régime de la Sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

- Invalidité

Le salarié

— dont l'état d'invalidité totale est établi à effet, au plus tôt, du 1^{er} juillet 2019 consécutive à une maladie ou à un accident ;

— ou dont l'état d'incapacité permanente est constaté à effet au plus tôt du 1^{er} juillet 2019 consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou d'incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, au titre de la législation générale de la Sécurité sociale ;

bénéficie du versement d'une rente annuelle dont le montant est fixé à 70 % de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Le salarié :

— dont l'état d'invalidité partielle est établi à effet au plus tôt, du 1^{er} juillet 2019 consécutive à une maladie ou à un accident ;

— ou dont l'état d'incapacité permanente est constaté à effet, au plus tôt, du 1^{er} juillet 2019 consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 1^{ère} catégorie ou d'incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, au titre de la législation générale de la Sécurité sociale ;

bénéficie du versement d'une rente annuelle égale au 2/3 de la rente versée en cas d'invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Dans les deux cas, l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente pris en compte est déterminé selon les dispositions du Code de la Sécurité sociale applicables à chacun de ces deux états.

- Dispositions communes

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du régime obligatoire d'assurance maladie ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la Sécurité Sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Article 2 Cotisations

Mod. par Avenant 25 avr. 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par Arr. 8 nov. 2024, JO 19 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association des représentants des employeurs des métiers de l'alimentation-REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA.

L'article 8-9 «Gestion du régime» est modifié comme suit : le taux de cotisation (en % du salaire brut) prévu au titre de la garantie incapacité-invalidité est fixé ainsi : 0,830 % du salaire brut : Pris en charge à hauteur de 50 % par l'employeur (soit 0,415 %) et 50 % par le salarié (soit 0,415 %).

Ce taux se décompose de la manière suivante :

Garantie	Cotisation totale	Part employeur	Part salariale
Incapacité	0,24 %	0,12 %	0,12 %
Invalidité	0,59 %	0,295 %	0,295 %

Article 3 Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord améliorant le régime de santé dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2019, le présent avenant entre en application le 1^{er} juillet 2019 pour une durée indéterminée. Il modifie, autant que de besoin, l'accord auquel il s'intègre.

Article 6 Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail auprès des services du ministre chargé du travail.

Avenant du 26 avril 2022

[Étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 8 nov. 2022 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 3 févr. 2023, JO 17 févr., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

Préambule

Le présent avenant constitue un avenant de révision aux dispositions de l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif au régime de prévoyance et de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé.

Il a pour objet d'aménager le maintien des garanties prévoyance et frais de santé en cas de suspension du contrat de travail pour toutes les entreprises qui relèvent du champ de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros.

Article 1er Régime de prévoyance

Il est inséré un article 21 à l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif au régime de prévoyance modifié, rédigé comme suit :

«Les garanties sont maintenues pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail, y compris non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 jours consécutifs.

Sans préjudice des dispositions spécifiques de l'article 4, le bénéfice des garanties est par ailleurs maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- D'un maintien, total ou partiel, de salaire,
- D'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le Régime obligatoire,
- D'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,
- D'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Lorsque l'arrêt de travail n'ouvre pas droit à l'exonération de cotisations prévue à l'article 4, la contribution est alors payée dans les mêmes conditions et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. L'assiette à retenir pour le calcul des cotisations et prestations est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur, revenu de remplacement versé par l'employeur).»

Article 2 Garantie des frais de santé

Le dernier alinéa de l'article 6 de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé ainsi rédigé :

«Ces garanties sont également maintenues dans les cas de suspension du contrat de travail prévus par le code du travail dans les conditions définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.»

Est supprimé et remplacé par :

«Le bénéfice des garanties est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- D'un maintien, total ou partiel, de salaire,
- D'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le Régime obligatoire,
- D'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,
- D'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

La contribution est alors payée dans les mêmes conditions et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. Les garanties sont par ailleurs maintenues pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail, y compris non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 jours consécutifs.»

Article 3 Entreprise de moins de 50 salariés et égalité femmes-hommes

Cet avenant concernant une garantie applicable à l'ensemble des salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 4 **Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour suivant la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Il s'incorpore à convention collective nationale de la poissonnerie qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Article 5 **Révision et dénonciation de l'avenant**

Le présent avenant peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 6 **Formalités**

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension.

Ancienneté minimale des salariés

Avenant n° 76 du 17 juin 2010

[Étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr. et élargie au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 30 juin 2011, JO 7 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes FO ;

Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE CGC.

Article 1er

L'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la dépendance dans la branche et l'avenant n° 62 relatif à la garantie frais de santé prévoient que tous les salariés de plus de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise sont obligatoirement affiliés à ces régimes.

Considérant l'organisation particulière des entreprises de la branche, le délai de 1 mois est porté à 3 mois.

Article 2

La date d'effet du présent avenant est fixée au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Portabilité des droits

Avenant n° 75 du 17 juin 2010

[Étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 30 juin 2011,

JO 7 juill.]

(Pour la portabilité des garanties frais de santé, voir Avenant n° 85 du 18 mars 2015)

(Pour la portabilité des garanties prévoyance, voir Avenant n° 86 du 18 mars 2015)

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 et son avenant n° 3 du 18 mai 2009, les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage bénéficient d'un maintien de leurs garanties.

Les garanties ainsi visées sont celles prévues par l'Avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif à la Prévoyance de Branche, l'Avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la Dépendance dans la Branche, ainsi que l'Avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie Frais de Santé.

Article 2

Sont concernés par le dispositif de portabilité des droits, les salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être victime d'une rupture de leur contrat de travail (non consécutive à une faute lourde, conformément au paragraphe 1 de l'article 14 de l'ANI), quel que soit la nature du contrat de travail conclu précédemment (contrat à durée déterminée, indéterminée, etc.) ;
- avoir droit à la prise en charge par l'assurance chômage du fait de cette rupture ;
- avoir travaillé au moins 1 mois entier chez le dernier employeur ;
- avoir ouvert des droits à couverture complémentaire chez le dernier employeur.

Tous les modes de rupture du contrat de travail sont concernés, à l'exception du licenciement pour faute lourde, dès lors que cette rupture ouvre droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage (fin d'un CDD, la démission légitime ou la rupture conventionnelle).

Cependant, le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que le salarié fournisse à son ancien employeur le justificatif de son indemnisation par l'assurance chômage. De plus, les droits à couverture prévoyance et santé doivent avoir été ouverts chez ce dernier employeur.

Article 3

Les partenaires sociaux ont décidé que le financement reposera sur un système de mutualisation.

Article 4

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Ce maintien prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

Pour un contrat de travail de :

- moins de 1 mois : pas de portabilité ;
- 1 mois : 1 mois de portabilité ;
- 1 mois et demi : 1 mois de portabilité ;
- 2 mois et 3 semaines : 2 mois de portabilité ;
- 9 mois et plus : 9 mois de portabilité (maximum).

Dans un souci de clarté, les signataires de l'avenant ont convenu d'informer les salariés de leurs droits. Les conditions d'application de la portabilité sont mentionnées dans la notice d'information fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur.

Néanmoins, le salarié dispose de la faculté de renoncer au maintien des garanties, de façon globale et définitive, par une notification expresse adressée à son ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail (dernier jour du préavis).

Article 5

Le maintien des garanties cesse lorsque le salarié reprend un autre emploi ou ne bénéficie plus de l'indemnisation d'assurance chômage pendant sa période de maintien ou encore lorsqu'il renonce au maintien des garanties.

Article 6

La date d'effet du présent avenant est fixée le lendemain du jour de signature du présent avenant.

Article 7

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Frais de Santé

(Voir également : Prévoyance : désignation des organismes - Avenant n° 83 du 25 juin 2013)

Avenant n° 62 du 22 novembre 2007

[Étendu par arr. 6 mai 2008, JO 15 mai, et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 8 juill. 2008, JO 16 juill. applicable à compter du 1^{er} avr. 2008 et pour toutes les entreprises au premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Mod. par Avenant n° 76, 17 juin 2010, étendu par arr. 5 avr. 2011 JO 13 avr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 30 juin 2011, JO 7 juill.

Mod. par Avenant n° 80, 28 sept. 2011, étendu par arr. 30 juill. 2012, JO 7 août et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 12 février 2013, JO 21 février, applicable à compter du 1^{er} juill. 2011⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CGC ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 83, 25 juin 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 7 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. du 9 avr. 2015, JO 17 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNOF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 85, 18 mars 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., à effet immédiat⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE CGC Agro.

Mod. par Avenant n° 87, 18 mars 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE CGC Agro.

Mod. par Avenant n° 90, 18 mars 2016, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 95, 12 déc. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPEF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE CGC Agro.

Mod. par Avenant 3 juill. 2019, étendu par arr. 22 avr. 2021, JO 8 mai, non encore élargi, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

OPEF ;

Confédération nationale des Poissonniers-Ecaillers de France ;

Union Nationale de la Poissonnerie française.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFDT Services Confédération française démocratique du travail ;

UNSA Commerces et services - Union nationale des syndicats autonome ;

CFE CGC Agro.

Article 1

Objet

Le présent avenant aménage les dispositions du titre VIII de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie, ci-après désignée «Convention Collective Nationale», et a pour objet de mettre œuvre une garantie «Frais de santé» basée sur la solidarité civile entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ de ladite Convention Collective.

Cette garantie a pour objet la prise en charge, complémentairement à la couverture assurée par la Sécurité sociale, des dépenses de santé engagées par les salariés des entreprises relevant du champ de la Convention Collective Nationale.

Article 2

Organismes assureurs

Eu égard aux objectifs de solidarité civile et de mutualisation des risques que le présent avenant organise, la couverture des garanties définies dans le présent avenant est confiée, pour chacun des collèges à un des organismes mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, désignés par les parties signataires du présent avenant, pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale. Les garanties ainsi définies sont assurées, à compter de la date d'effet définitive du présent avenant, et pour une période de 5 ans au plus, par :

— l'APGIS, 12 Rue Massue - 94684 Vincennes Cedex, institution de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité Sociale, pour les risques afférents aux salariés non-cadres et pour la garantie des indemnités de fin de carrière de l'ensemble des salariés,

— Vauban-Humanis Prévoyance, 18, Avenue Léon Gaumont - 75020 Paris, institution de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité Sociale, pour les risques afférents aux salariés cadres à l'exception de la

garantie des indemnités de fin de carrière.

Conformément à l'article L. 912-2 du Code de la sécurité Sociale, les parties signataires du présent avenant décident de procéder à un réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques, tous les 5 ans au plus à compter de la date d'effet définitive du présent avenant.

Article 3 **Affiliation des entreprises**

Toutes les entreprises entrant dans le champ de la Convention Collective Nationale sont tenues :

- non seulement d'apporter à leur personnel à la garantie collective prévue par le présent avenant,
- mais encore d'adhérer, pour l'assurance et la gestion de cette garantie, aux organismes prévus à l'article 2 ci-dessus afin que soit assurée la mutualisation des risques permettant de réaliser la solidarité civile, objectif du présent avenant.

Cette obligation, à caractère strictement obligatoire, s'applique, pour l'ensemble du régime à compter du 1^{er} janvier 2008, date d'effet du présent avenant et au plus tard au premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension. Ces dispositions s'appliquent, y compris pour les entreprises ayant un contrat de même nature conclu auprès d'autres organismes assureurs avec des garanties identiques ou supérieures.

Dans ce dernier cas, les organismes assureurs désignés à l'article 2 s'engagent à proposer des régimes différentiels afin de garantir des prestations à un niveau moyennant le versement d'une cotisation adaptée.

Cette nécessaire adaptation a pour effet de reporter les dates d'effet ci-dessus mentionnées au 1^{er} janvier 2009, date d'effet définitive du présent avenant.

Article 4 **Rapport annuel sur les résultats**

Conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, pour chaque exercice civil, les organismes assureurs visés à l'article 2 établissent un rapport sur les résultats d'ensemble du régime des actifs correspondant aux activités consolidées de toutes les entreprises adhérentes aux régimes de prévoyance définis du Titre VIII de la Convention Collective Nationale et complétées par les dispositions du présent avenant.

Ce rapport sera adressé à l'organisation patronale et aux organisations syndicales représentatives dans la branche au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Ainsi, compte tenu des résultats financiers du régime de prévoyance professionnel, les parties signataires du présent accord pourront ajuster, chaque année, les prestations ou pourront fixer des taux d'appel minorant ou majorant les taux contractuels des cotisations.

En tout état de cause, à compter du 1^{er} janvier 2009 et au 1^{er} janvier de chaque année, la cotisation sera, au minimum, indexée sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les Caisses Nationales d'Assurance Maladie sauf si les résultats constatés du régime peuvent compenser totalement ou partiellement l'évolution de cet indice.

Article 5 **Information des salariés**

5.1

Une notice est remise à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en place du régime, ainsi qu'à tout nouvel embauché

À l'occasion de toute modification des garanties du Régime, une nouvelle notice, rectifiée en conséquence, est remise aux assurés.

Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications non significatives de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche rectificative destinée à compléter ou mettre à jour la notice initiale.

Cette information devra être transmise à tous les salariés.

Le contenu de la notice ou de ses mises à jour est établi par l'(ou les) organisme(s) assureur(s) sous sa (leur) responsabilité.

L'(ou les) organisme(s) assureur(s) adresse(nt) également un exemplaire à chaque entreprise adhérente, à charge pour elle de la diffuser au comité d'entreprise et à chaque membre du personnel, par tout moyen à sa convenance, dans le respect des dispositions légales y afférant.

5.2

Tout salarié quittant une entreprise affiliée au régime et se trouvant dans l'un des cas énumérés au 1^o de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 est informé par l'organisme assureur, au terme de son contrat, de la possibilité

dans laquelle il se trouve et des conditions de pouvoir bénéficier par adhésion formelle individuelle et facultative au régime Maladie-Chirurgie-Maternité des anciens salariés mis en œuvre par les organismes assureurs, sous réserve d'en faire la demande dans les six mois suivant le terme de son contrat de travail.

Les ayants droit d'un assuré décédé seront également informés par l'organisme assureur du présent régime, du droit qui leur est offert de pouvoir bénéficier du même régime et des mêmes conditions tarifaires, pendant une durée minimale de douze mois, sous réserve d'en faire la demande dans les six mois du décès.

Article 6

Bénéficiaires du régime

Mod. par Avenant n° 76, 17 juin 2010, étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 30 juin 2011, JO 7 juill.

Mod. par Avenant n° 85, 18 mars 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., à effet immédiat⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

Est réputé bénéficiaire du régime de prévoyance, tout salarié, sous contrat de travail en cours, inscrit aux effectifs des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective.

(Avenant n° 76, 17 juin 2010, étendu) Toutefois, seuls les salariés ayant acquis une ancienneté «de trois mois» dans la même entreprise pourront bénéficier du régime Maladie-Chirurgie-Maternité (La condition d'ancienneté est supprimée par Avenant n° 90, 18 mars 2016, étendu et élargie).

Le régime dispense d'affiliation les salariés pour la durée de leur prise en charge au titre de la couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du Code de la Sécurité sociale (Couverture Maladie Universelle), ainsi que pour ceux bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi.

Les garanties définies par le présent avenant sont maintenues pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maternité, maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) pour la durée de cette suspension.

Ces garanties sont également maintenues dans les cas de suspension du contrat de travail prévus par la Code du travail dans les conditions définies par l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

6-1

Adhérent à titre obligatoire

Le régime défini par le présent avenant garantit le salarié.

6-2

Adhérent à titre facultatif

Peuvent également, à titre facultatif, adhérer au régime Maladie-Chirurgie-Maternité, en contrepartie d'une cotisation spécifique appelée par l'assureur, et sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit :

— le conjoint, le concubin de l'assuré ou la personne avec laquelle l'assuré a conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS) bénéficiant des prestations en nature de la Sécurité sociale,

— les enfants de l'assuré, de son conjoint ou de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

La cotisation facultative et individuelle est entièrement à la charge du bénéficiaire.

Les conditions d'adhésion applicables sont formalisées dans un contrat spécifique dont les dispositions sont communiquées par les organismes assureurs désignés à l'article 2 aux signataires du présent avenant.

Le montant de la cotisation appelée par l'assureur auprès de l'assuré est fixé après consultation des signataires du présent avenant.

Article 7

Cotisations

Mod. par Avenant n° 83, 25 juin 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov. et élargi au commerce de gros de

la poissonnerie par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNOF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 87, 18 mars 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., applicable à compter du 1^{er} avr. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE CGC AGRO.

(Avenant n° 87, 18 mars 2015, étendu et élargi) La cotisation contractuelle mensuelle par salarié est égale à :

— Salariés bénéficiaires relevant de l'article 4 de la CCN des cadres de 1947

Régime Général de la Sécurité sociale	51,30 euros
Régime local d'Alsace Moselle	40,85 euros

— Salariés ne relevant pas de l'article 4 de la CCN des cadres de 1947

Régime Général de la Sécurité sociale	34 euros
Régime local d'Alsace Moselle	27 euros

Quelle que soit la date de début ou de fin du contrat de travail, le montant de la cotisation est indivisible. Il est intégralement dû, quel que soit le nombre de jours de garantie.

Ces cotisations incluent taxes et toute autre cotisation ou contribution fiscale ou sociale telle que la CMU, applicables conformément à la législation en vigueur à la date du versement de la cotisation et telles qu'elles sont en vigueur à la date de signature du présent avenant et garantissent les prestations telles que décrites à l'article 8 ci-après, selon les dispositions de la législation applicables à ce titre de garanties au jour de la signature du présent avenant.

En cas de modification de la législation applicable à ce type de garanties, aux cotisations y afférentes ou aux remboursements de l'Assurance Maladie, les dispositions du présent avenant devront être revues.

La répartition des cotisations visées au présent avenant entre l'employeur et le salarié s'effectue de la façon suivante :

— 50 % pour la part employeur,

— 50 % pour la part salarié.

Les contributions de l'employeur et du salarié au financement du régime sont intégralement maintenues pendant la durée de la suspension du contrat de travail pour cause de maternité, maladie ou accident (professionnel ou non professionnel).

Ces contributions sont également maintenues dans les cas de suspension du contrat de travail prévus par le Code du travail et ce pendant une durée de 6 mois dans les conditions définies par l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Au-delà, l'intégralité de la cotisation est à la charge du salarié.

Article 8 Prestations Maladie-Chirurgie-Maternité

Mod. par Avenant n° 80, 28 sept. 2011, étendu par arr. 30 juill. 2012, JO 7 août et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 12 février 2013, JO 21 février, applicable à compter du 1^{er} juill. 2011⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CGC ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 83, 25 juin 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNOF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 87, 18 mars 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., applicable à compter du 1^{er} avr. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant n° 90, 18 mars 2016, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 95, 12 déc. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPEF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant 3 juill. 2019, étendu par arr. 22 avr. 2021, non encore élargi, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
OPEF ;
Confédération nationale des Poissonniers-Ecaillers de France ;
Union Nationale de la Poissonnerie française.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
CFDT Services Confédération française démocratique du travail ;
UNSA Commerces et services - Union nationale des syndicats autonome ;
CFE CGC AGRO.

8-1

Définition des prestations

Les remboursements sont effectués en complément des prestations en nature de tout régime Maladie-Chirurgie-Maternité selon les modalités suivantes :

- soit, sur la base des remboursements effectués par la sécurité sociale (RSS) ou du Tarif Forfaitaire de Responsabilité (TFR) ;
- soit, sur la base des remboursements utilisés par la sécurité sociale (BR) ;
- soit, sur la base des frais réels (FR) avec application éventuelle d'un maximum du remboursement exprimé en euros ;
- ou encore selon des remboursements forfaitaires.

Dans tous les cas, la prestation est limitée au montant des frais restant à charge du salarié après intervention du régime de la Sécurité sociale et, éventuellement, d'autres organismes assureurs.

Le montant des prestations versées par le régime de prévoyance peut être établi de façon différente suivant que les praticiens ou auxiliaires médicaux sont ou non liés par une convention conclue avec les caisses nationales de sécurité sociale.

Sauf exceptions expressément prévues ci-après, la couverture Maladie-Chirurgie-Maternité n'intervient qu'en complément des remboursements effectués par les régimes maladie et maternité de la sécurité sociale et pour les actes effectués en conformité avec la Nomenclature Générale des Actes Professionnels ou avec la Classification Communes des Actes Médicaux.

Dans le cas où la cotation n'est pas conforme à la Nomenclature ou à la Classification, le remboursement est limité à la cotation définie par cette Nomenclature ou cette Classification.

En tout état de cause, le présent régime se conforme au cahier des charges du contrat responsable et solidaire tel que défini au titre 7 du livre VIII du Code de la Sécurité sociale et à ce titre, ne prend pas en charge :

- la contribution forfaitaire restant obligatoirement à la charge de l'assuré en application des dispositions de l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité sociale,
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du Code de la Sécurité sociale.
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du Code de la Sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

8-2 (d'origine)

(Avenant n° 95, 12 déc. 2018, étendu et élargi) - Montant des prestations

Les garanties, exprimées en pourcentage de la base de remboursement s'entendent, «y compris les remboursements versés par la Sécurité sociale ainsi que le remboursement additionnel du régime local Alsace-Moselle».

Les montants des garanties exprimés en euros par bénéficiaire sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre, sauf mention contraire précisée dans le tableau des garanties.

Dans tous les cas les Prestations sont limitées aux frais réellement engagés.

Nature des frais	Libellé de la prestation
Hospitalisations chirurgicales (Établissements publics ou privés)	
Honoraires (Chirurgiens, Anesthésistes & autres)	200 % BR (180 % BR si praticien Non OPTAM ou Non OPTAM-CO)
Frais de séjour	200 % BR
Chambre particulière (dès le 1 ^{er} jour mais limité à 60 jours par an et par bénéficiaire)	50 €/jour

Nature des frais	Libellé de la prestation
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	25 €/jour
Forfait journalier hospitalier	100 % Frais réels
Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % BR
Hospitalisations médicales (Établissements publics ou privés, y compris maisons de repos et de convalescence, colonies sanitaires et sanatoriums) & maternité	
Honoraires	200 % BR (180 % BR si praticien Non OPTAM ou Non OPTAM-CO)
Frais de séjour	200 % BR
Chambre particulière (dès le 1 ^{er} jour mais limité à 60 jours par an et par bénéficiaire en Médical, à 90 jours par an et par bénéficiaire en Service Psychiatrique, Maison de Retraite à Caractère Médicalisé et en Long Séjour et 8 jours par hospitalisation en Maternité)	50 €/jour
	25 €/jour
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	100 % Frais réels
Forfait journalier hospitalier	100 % BR
Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	Indemnité forfaitaire égale à 150 € par enfant
Naissance / Adoption ⁽¹⁾	
Soins médicaux (y compris Risque Maternité)	
Consultations, visites ou actes de généraliste ou de spécialiste	200 % BR (180 % BR si praticien Non OPTAM ou Non OPTAM-CO)
Radiologie	100 % BR
Analyses Biologiques	100 % BR
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes...)	100 % BR
Pharmacie remboursée par la Sécurité sociale	100 % BR
Transports (autres que pour hospitalisation)	100 % BR
Actes de médecine alternative non remboursés par la Sécurité sociale (Ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étioopathie, Bilan nutritionnel)	50 € par séance dans la limite de 3 séances par année civile et par bénéficiaire
Optique	
Lentilles remboursées par la Sécurité sociale	100 % BR + 150 € par an et par bénéficiaire
Lentilles correctrices non remboursées par la Sécurité sociale ou jetables	150 € par an et par bénéficiaire
Correction des troubles de la vision par chirurgie	400 € par œil
Équipement optique (forfaits versés en complément du Remboursement de la Sécurité sociale intégrant le remboursement additionnel du Régime locale Alsace Moselle). Limitation à un équipement tous les 2 ans par bénéficiaire. Toutefois en cas de changement de correction et pour les mineurs, la limite est ramenée à 1 an. Cette limite est décomptée à partir de la date d'acquisition de l'équipement.	
Monture	100 € par monture
Verre simple (*)	92 € par verre
Verre complexe (*)	135 € par verre
Verre hypercomplexe (*)	185 € par verre
Minimum de remboursement total par équipement :	
Équipement constitué de 2 verres simples	100 €
Équipement constitué d'1 verre simple et 1 verre complexe ou hypercomplexe	150 €
Équipement constitué de 2 verres complexes ou hypercomplexes	200 €

Nature des frais	Libellé de la prestation
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	280 % BR
Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (En pourcentage de la base théorique de remboursement de la Sécurité sociale)	280 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	
Prothèses	280 % BR
Inlay simple, Onlay	250 % BR
Inlay Core et Inlay à Clavettes	180 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale (En pourcentage de la base théorique de remboursement de la Sécurité sociale) couronne sur dents vivantes	280 % BR
Implant dentaire (pilier implantaire et implant) Les prothèses sur implant sont garanties au titre du poste «prothèses dentaires»	1000 € par implant dans la limite de 3 implant par an par assuré et par bénéficiaire
Appareillage	
Prothèses orthopédiques / Accessoires médicaux définis par la nomenclature de la Sécurité sociale	100 % BR + 400 € par bénéficiaire
Prothèses auditives	100 % BR + 800 € par bénéficiaire
Cures thermales	
Honoraires de surveillance	100 % BR
Frais d'établissement thermal	100 % BR
Hébergement (nuitées), Frais de transport Le forfait indiqué est versé, que la cure soit prise en charge ou non par la Sécurité sociale, dans la limite des Frais Réels et déduction faite, s'il y a lieu, des prestations versées par la Sécurité sociale.	200 € par cure
Actes de prévention	
Ensemble des actes de prévention pris en charge par la Sécurité sociale (R. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100 % BR
Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale	50 € par an et par bénéficiaire
Traitement nicotinique (en complément du forfait versé par la Sécurité sociale)	30 € par an et par bénéficiaire
(1) versement unique au mari ou à la femme si tous les deux travaillent dans la même entreprise.	
Lexique	
BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annnairesante.ameli.fr/ (*) Définition des verres : Verres simples : les verres simple foyer avec une sphère comprise entre – 6 et + 6 et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 Verres complexes : les verres simple foyer avec une sphère supérieure à – 6 et + 6 ou un cylindre supérieur à + 4 et verres multifocaux ou progressifs Verres hyper complexes : les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont sphère hors zone – 8 à + 8 ou verres multifocaux ou progressifs sphériques hors zone – 4 à + 4	

Article 8-2 (nouveau) (Avenant 3 juill. 2019, étendu, non encore élargi)- Montant des prestations

Les présentes Garanties sont considérées comme responsables et sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits «responsables» fixées par les articles L. 871-1 et L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale

et leurs textes d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le «100 % Santé».

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent «y compris les prestations versées par le Régime Obligatoire ainsi que le remboursement additionnel du régime local Alsace-Moselle» c'est-à-dire que les prestations incluent le remboursement effectué par le Régime Obligatoire (RO).

Lorsque la prestation est exprimée en euro, elle s'additionne à celle du régime obligatoire à l'exclusion des garanties monture et verres.

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le régime obligatoire sont pris en charge.

Les garanties exprimées avec une limitation «par an et par bénéficiaire» sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre, sauf mention contraire précisée dans le tableau des garanties.

Dans tous les cas, le total des remboursements ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Nature des garanties	Prestations	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Hospitalisation (y compris maternité)		
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	
Frais de séjour	200 % BR	
Honoraires (consultations et actes)	200 % BR	180 % BR
Chambre particulière non remboursée par le RO (4)	50 € par jour	
Frais d'accompagnement d'un bénéficiaire âgé de moins de 16 ans, non remboursés par le RO	25 € par jour	
Soins courant (y compris maternité)		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
Consultations et visites de généraliste	200 % BR	180 % BR
Consultations et visites de spécialiste	200 % BR	180 % BR
Actes techniques médicaux	200 % BR	180 % BR
Actes d'imagerie médicale	100 % BR	100 % BR
Honoraires paramédicaux	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	
Médicaments remboursés par le RO	100 % BR	
Sevrage tabagique non remboursé par le RO (3)	30 € par an et par bénéficiaire	
Vaccins prescrits mais non remboursés par le RO	50 € par an et par bénéficiaire	
Matériel médical (hors aides auditives)	100 % BR + 400 € par an et par bénéficiaire	
Aides auditives		
Le renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil / oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1 ^{er} janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée. (1)		
Prothèses auditives	Jusqu'au 31 décembre 2020 : 100 % BR + 800 € par appareillage	
Équipement «100 % Santé» (*)	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : 100 % FR (*)	
Équipement Hors «100 % Santé» Tarif Libre (*)	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :	

Nature des garanties	Prestations	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM- CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Bénéficiaire de 20 ans ou plus	100 % BR + 800 € par appareillage, limité à 1700 € y compris le rembourse- ment RO, par oreille et par bénéficiaire	
Bénéficiaire de moins de 20 ans ou atteint de cécité (**)	100 % BR + 300 € par appareillage, limité à 1700 € y compris le rembourse- ment RO, par oreille et par bénéficiaire	
Matériel médical : Piles et accessoires	100 % BR + 400 € par an et par bénéficiaire	
Optique		
Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO		
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées (2)		
Équipement «100 % Santé» (*) Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	100 % FR (*)	
Équipement Hors «100 % Santé» Tarif libre (*)		
Monture :	100 € par monture	
Verres :		
Par verre simple ⁽²⁾	92 €	
Par verre complexe ⁽²⁾	135 €	
Par verre hypercomplexe ⁽²⁾	185 €	
Prestations d'appairage	100 % BR	
Prestations d'adaptation	100 % BR	
Lentilles correctrices		
Remboursées par le RO	100 % BR + 150 € par an et par bénéficiaire	
Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	150 € par an et par bénéficiaire	
Autres prestations optiques		
Correction des troubles de la vision par chirurgie	400 € par œil	
Dentaire		
Soins et prothèses dentaires «100 % Santé» (*) (3) :	100 % FR (*)	
Soins Hors «100 % Santé» (*)		
Soins dentaires	100 % BR	
Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	250 % BR	
Prothèses Hors «100 % Santé» (*)		
Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	280 % BR	
Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)	280 % BRR	
Inlays-Core et Inlay-Core à clavette Tarif maîtrisé et libre	195 % BR	
Orthodontie		
Remboursée par le RO	280 % BR	
Non remboursée par le RO	280 % BRR constituée	
Autres prestations dentaires		

Nature des garanties	Prestations	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM- CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant) (4)	1000 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire	
Autres garanties		
Transport	100 % BR	
Natalité (4)		
Forfait maternité : naissance / adoption	150 € par enfant	
Cure thermique (4) Remboursée par le RO :		
- Honoraires médicaux (forfait de surveillance médicale, pratiques médicales complémentaires)	100 % BR	
- Frais d'établissement thermal	100 % BR	
Remboursée ou non remboursée par le RO :		
- Frais de transport		
- Frais d'hébergement à l'exclusion des frais de repas	200 € par cure et par bénéficiaire	
Médecine douce (4)		
Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiopathe ou bilan nutritionnel non remboursé par le RO	50 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire	
Prévention / Dépistage		
Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du code de la sécurité sociale et arrêté du 8 juin 2006)	100 % BR	

Nature des garanties	Prestations	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM- CO (avec dépassement d'honoraires libres)
<p>Abréviations :</p> <p>BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, application du tarif d'autorité de cet organisme.</p> <p>BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu</p> <p>FR : Frais réels</p> <p>OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée</p> <p>OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique</p> <p>L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement.</p> <p>Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuaire.sante.ameli.fr/</p> <p>PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif 3377 € pour 2019)</p> <p>RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire</p> <p>RSS : Remboursement du Régime Obligatoire de Sécurité sociale</p> <p>TM : Ticket modérateur. Différence entre le tarif retenu par la Sécurité sociale et le remboursement effectué par l'organisme complémentaire</p> <p>(*) Tels que définis par la réglementation. Le 100 % santé permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et audiologie. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité Sociale. Avant, l'entrée en vigueur du panier «100 % Santé», la prise en charge s'effectuera à hauteur des soins et prothèses Hors «100 % Santé».</p> <p>(**) La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20 après correction.</p> <p>(1) Conformément à l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale. Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par période de 4 ans dans les conditions précisées dans la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale</p> <p>(2) Conformément à l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale. Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de deux ans, à l'exception des cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1, notamment pour les enfants de moins de 16 ans et en cas d'évolution de la vue (variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres, variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition pour un verre ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de vision de loin, somme des variations de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie pour un verre, en cas de presbytie et en présence de variation de loin, variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie, variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries, variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries). En cas d'acquisition de l'équipement en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période de renouvellement s'apprécie à compter de la date d'acquisition du dernier élément de l'équipement.</p> <p>Lorsque le bénéficiaire opte pour un équipement mixte (équipement «100 % Santé» pour la monture et verres «Hors 100 % Santé» ou inversement) le plafond appliqué est celui applicable «Hors 100 % Santé» indiqué dans le tableau de garanties ci-dessus, dans la limite des prix limite de vente pour la partie de l'équipement relevant «100 % Santé» et de 100 € pour la monture.</p> <p>On entend par :</p> <p>Verres simples : verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.</p> <p>Verres complexes : verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ou verres unifocaux ou verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptrie ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.</p> <p>Verres hyper complexes : verres multifocaux ou : progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.</p> <p>(3) Entrée en vigueur progressive à partir du 1^{er} janvier 2020 du dispositif «100 % Santé» en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.</p> <p>(4) Précisions sur les garanties</p>		
- Chambre particulière : Limité à 60 jours par an et par bénéficiaire en médical, à 90 jours en Service Psychiatrique, Maison de Retraite à Caractère Médicalisé et en Long Séjour et 8 jours en Maternité		
- Implantologie dentaire : Pour chaque implant dentaire, il est considéré pour le versement de la Prestation, la première date effective de soins réalisé par le professionnel de santé.		
- Natalité : Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance ou du jugement d'adoption plénière du ou des enfants. Il n'est versé qu'un forfait par foyer au mari et à la femme si tous deux travaillent dans la même entreprise. Les dépenses médicales remboursées par le Régime obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties.		
- Cure thermique : Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas. Les autres dépenses médicales relatives à la cure thermique sont prises en charge dans les conditions fixées pour chaque acte.		

Nature des garanties	Prestations	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM- CO (avec dépassement d'honoraires libres)
- Sevrage tabagique : Tout substitut nicotinique, tel que prévu dans la «Liste des substituts nicotiniques pris en charge par l'Assurance maladie» non prescrit par un médecin et donc non remboursé par le Régime Obligatoire.		
- Médecine douce : Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés par le Ministère de la Santé, dans sa spécialité et disposant d'un numéro de SIRET.		

8-3

Modalités de versement des prestations

(Avenant n° 90, 18 mars 2016, étendu et élargi) Les prestations sont assurées à compter de la date d'effet de la garantie ou au premier jour du contrat de travail, dans les conditions définies à l'article 6.

Les garanties cessent d'être assurées à compter du dernier jour du mois civil suivant la fin du contrat de travail.

L'ensemble des modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations est détaillé dans le contrat d'adhésion annexé au présent avenant et dans la notice d'information remise à chaque salarié.

Article 9

Action Sociale

Mod. par Avenant n° 95, 12 déc. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPEF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE CGC AGRO.

Article 9.1

Objet de l'action sociale

La Commission Paritaire de la Branche définit l'orientation des actions de solidarité et de prévention.

Ces actions visent à préserver ou à améliorer collectivement ou individuellement la situation des salariés qui connaissent des difficultés, dans la limite des disponibilités du fonds.

Toute information se rapportant à l'action sociale sera communiquée aux salariés et aux bénéficiaires sur demande auprès de l'organisme assureur.

Article 9.2

Bénéficiaires du fonds de solidarité

Peuvent bénéficier du fonds de solidarité les salariés, les anciens salariés et leurs ayants droits couverts par le régime de frais de santé et de prévoyance.

Article 9.3

Financement du fonds de solidarité

Les actions sociales de solidarité et de prévention sont financées à travers la constitution d'un fonds de solidarité.

Article 9.4

Rôle de la commission paritaire

La Commission Paritaire est chargée annuellement de définir les orientations des actions de solidarité et de prévention.

Article 9.5

Gestion du fonds de solidarité

Les modalités de fonctionnement et d'alimentation sont prévues dans un règlement du fonds social.

Article 9 [10]
Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 1^{er} avril 2008 et pour toutes les entreprises au 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Les entreprises disposant déjà d'un régime de même nature souscrit auprès d'autres organismes assureurs que ceux définis à l'article 2 du présent avenant et en vigueur au 1^{er} avril 2008 devront prendre toute disposition pour y mettre fin, au plus tard, au 31 décembre 2008, afin de rejoindre la mutualisation des risques que le présent avenant organise à compter du 1^{er} janvier 2009.

Article 10 [11]
Dépôt-publicité

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires à la Direction des Relations du Travail de Paris et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 11 [12]
Extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, l'extension du présent accord.

Avenant n° 85 du 18 mars 2015

[Étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., à effet immédiat]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'aménager et de modifier les dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif aux garanties Frais de santé et l'avenant n° 75 relatif à la portabilité des droits afin notamment de les mettre en conformité avec :

— les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;

— le mécanisme de portabilité de la garantie frais de santé conformément aux dispositions relatives à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013

Il a été convenu ce qui suit :

Avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie Frais de Santé et ses avenants

Article 1
Bénéficiaires du régime

(Voir Avenant n° 62, 22 nov. 2007, art. 6)

Avenant n° 75 du 17 juin 2010 relatif à la Portabilité des Droits

Article 2
Rupture ou fin de contrat de travail ouvrant droit à la portabilité

Les dispositions relatives à la portabilité des garanties Frais de santé sont supprimées et remplacées comme suit :

Pour toute cessation du contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2014, les Garantes Frais de santé sont maintenues, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale pris en application de la Loi de Sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2013, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage ainsi que de leurs Ayants droit.

Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail sous réserve que le salarié ait fourni le justificatif de sa prise en charge par l'assurance chômage (attestation Pôle Emploi).

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'une prise en charge pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois et le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Cette durée n'est pas prolongée en cas de suspension du versement des allocations chômage pour maladie ou autre motif.

Bénéficient de ce maintien les salariés ayant quitté l'entreprise et justifiant cumulativement :

— de la cessation du contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) postérieurement à la date d'effet du Contrat.

— de l'ouverture de leurs droits à remboursements complémentaires chez le Souscripteur avant la cessation de leur contrat de travail.

— de la prise en charge par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle Emploi). L'ancien salarié devra fournir l'attestation Pôle Emploi à l'Institution. À défaut, aucun remboursement ne sera dû.

L'ancien salarié est tenu d'informer l'Institution de tout événement entraînant la fermeture de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, radiation...).

Les Ayants droit précédemment couverts au titre du Régime bénéficient également du maintien des garanties et ce tant que l'Assuré principal ouvre droit à la portabilité.

Les garanties maintenues sont celles définies par le Contrat et suivront s'il y a lieu l'évolution des garanties des salariés actifs de l'Entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale le Souscripteur informe l'Institution de la cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties cesse :

— À la date de fin de prise en charge par le régime d'assurance chômage

— À la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié

— Dès lors que l'ancien salarié bénéficie d'une pension de retraite servie par un régime obligatoire de base d'assurance vieillesse

— À l'expiration de la durée de maintien des garanties (qui ne peut excéder 12 mois)

— (*Termes exclus de l'extension par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc.*) *En cas de non renouvellement ou de résiliation du contrat quel qu'en soit le motif.*

— Dès lors que les Ayants droit de l'ancien salarié ne remplissent plus les conditions

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, le maintien de la garantie est assuré à titre gratuit. C'est-à-dire, qu'aucune cotisation n'est exigée de la part du salarié ayant quitté l'entreprise. Le financement de la portabilité est financé par un mécanisme de mutualisation et est ainsi inclus dans les cotisations obligatoires des salariés en activité dans l'entreprise.

L'ensemble des autres dispositions de l'avenant reste inchangé.

Article 3 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant est à effet immédiat.

Avenant n° 87 du 18 mars 2015

[Étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., applicable à compter du 1^{er} avril 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
CFE CGC AGRO ;
FNAF CGT. (adhésion par lettre du 9 juill. 2015)

Préambule

Le présent avenant adapte à effet du 1^{er} avril 2015, les dispositions de l'Avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif aux garanties frais de santé au regard des dispositions du Décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 portant sur les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en application de l'article L. 911-7 du code de la Sécurité sociale et du Décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (cahier des charges «Contrat responsable»).

Il aménage, par ailleurs, les niveaux de garanties et de cotisations au regard de l'analyse technique des résultats du régime.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 Prestations

(Voir Avenant n° 62, 22 nov. 2007, art. 8-2)

Article 2 Cotisations

(Voir Avenant n° 62, 22 nov. 2007, art. 7)

Article 3 Dispositions diverses

Les dispositions suivantes sont prévues :

Professionnel de santé ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

Professionnel de santé ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins prévu par la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5 du Code de la Sécurité sociale.

On entend par Contrat d'Accès aux Soins (C.A.S.) : contrat négocié entre l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auquel peuvent adhérer les professionnels de santé de secteur 2 sur la base du volontariat et certains professionnels de santé de secteur 1.

Le professionnel de santé adhérant au Contrat d'Accès aux Soins s'engage à :

- ne pas augmenter ses tarifs pendant les 3 années du contrat,
- respecter son taux de dépassement moyen,
- réaliser une part d'activité à tarif opposable égale ou supérieure à celle pratiquée avant son adhésion,
- respecter un taux de dépassement recalculé au maximum égal à 100 % du tarif opposable de la Sécurité sociale.

Les Garanties définies par le présent avenant se conforment au cahier des charges des Contrats dits «responsables» tel que défini au titre 7 du livre VIII du Code de la Sécurité sociale et les dispositions y afférant et sont au minimum au niveau prévu à l'article R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale dans le cadre du Parcours de soins.

L'ensemble des autres dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 reste inchangé.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Formation professionnelle

Avenant n° 8 du 29 octobre 1993

[Étendu par arrêté du 15 février 1994, JO 1^{er} mars 1994]

Chapitre I à III

(Annulés et remplacés par avenant n° 29 du 18 octobre 2001 étendu par arrêté du 8 juillet 2002, JO 18 juillet 2002 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002 applicable à compter

Chapitre IV

Les congés de formation

Chapitre I - Le congé de bilan de compétences

Il a pour objet de permettre à tous les salariés d'analyser leurs compétences professionnelles, leurs aptitudes, leurs motivations, afin de définir un projet professionnel comprenant, le cas échéant, un projet de formation.

Plusieurs conditions sont à respecter :

1. L'initiative de la demande de congé de bilan appartient au salarié. S'il est proposé par l'employeur, il faut le consentement formel du salarié. Le refus de ce dernier ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.
2. Les résultats du bilan restent la propriété du salarié. Il est libre d'en faire l'usage que bon lui semble.
3. Le droit au congé de bilan est indépendant des actions de bilan réalisées à l'initiative de l'entreprise.
4. Le droit au congé de bilan est ouvert aux salariés ayant cinq années d'activité salariée dont six mois dans l'entreprise, quelle que soit la nature du contrat.
5. La durée du congé ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, cette période est assimilée à un travail effectif. La durée ne peut être imputée sur les congés payés.
6. Le coût du bilan et les frais afférents (hébergement, déplacement...) sont financés par l'organisme collecteur. Auparavant, le salarié doit effectuer la demande et attendre l'accord de prise en charge.
7. Muni de ce premier accord, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur un mois avant l'action de bilan. Ce dernier a quinze jours pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons d'un report dans les six mois ou le motif d'un rejet.
8. Les rémunérations sont totalement prises en charge par l'employeur qui se fait rembourser par l'organisme collecteur ayant accepté la demande.

Chapitre II - Procédure d'obtention de l'aide au remplacement des salariés partis en formation

L'aide au remplacement fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur et le préfet du département où est situé l'établissement employant le salarié.

La demande de convention doit être déposée par l'employeur auprès de la D.D.T.E. au plus tard un mois après l'embauche ou la mise à disposition du salarié remplaçant.

La convention prend effet à compter de la date d'embauche ou de la mise à disposition du salarié remplaçant.

Chapitre III - Le montant de l'aide

En métropole, le montant de l'aide est fixé à 3 000 F par mois sur la base de cent soixante-neuf heures. L'aide ne peut être accordée que pour une durée inférieure à deux ans.

Chapitre IV - Les congés individuels de formation

(annulé et remplacé par avenant n° 29 du 18 octobre 2001 étendu par arrêté du 8 juillet 2002, JO 18 juillet 2002, et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002, applicable à compter de sa signature soit le 18 octobre 2001)

Chapitre V

Application de l'accord

Les parties signataires donnent mission à la C.N.P.E. de suivre l'application de l'accord, et notamment :

- le bilan annuel global qui peut entraîner une révision partielle ou totale de l'accord avant son échéance pour tenir compte des évolutions ;
- la tentative de conciliation, en cas de litige, qui naîtrait de l'application du présent accord.

Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée de trois ans.

Chapitre VI

La commission nationale paritaire de l'emploi

Article 1 **Composition**

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataires et d'un nombre équivalent de représentants des chambres patronales.

Des suppléants pourront être désignés.

Article 2 **Missions**

La C.N.P.E. a différentes missions dans les domaines suivants :

Emploi

Permettre l'information réciproque des signataires sur la situation de l'emploi dans le ressort professionnel et territorial.

Étudier l'évolution de l'emploi et des qualifications, décider de recherches particulières (emplois sensibles du fait des nouvelles technologies, etc.) y compris avec l'aide de fonds publics.

Examiner, en cas de licenciement collectif, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reconversion et de reclassement.

Formation

Assurer le suivi et l'application de l'accord conclu au niveau de la branche.

Être saisi, en cas de litiges nés de l'application ou de l'interprétation de l'accord.

Assurer la diffusion des objectifs de la profession aux structures d'orientation et de financement de la formation régionale.

Promouvoir, par tous les moyens appropriés (plaquette, etc.) la formation dans les entreprises de la profession et auprès des salariés.

Formuler des critères de qualité et d'efficacité des actions de formation relevant des priorités de l'accord.

Définir des stages de formation qualifiante pour répondre aux besoins de la profession qui seront proposés :

- au personnel de bas niveau de qualification en cours d'emploi ;
- aux jeunes en contrat de qualification.

Expérimenter des modes de formation autres que le stage et décider des mesures visant à satisfaire les besoins des très petites entreprises. Cette étude, ainsi que l'information prévue plus haut, pourrait faire l'objet d'une aide financière de l'État.

Jeunes

Favoriser tout ce qui peut rapprocher le monde de l'éducation et celui des entreprises. À cette fin, elle pourra :

- proposer des initiatives en matière de formation initiale professionnelle au C.P.C. de l'éducation nationale et de l'A.F.P.A. ;
- discuter des objectifs d'ouverture et de fermeture de sections dans les établissements d'enseignement.

Suivre l'utilisation des contrats d'alternance et d'apprentissage notamment les résultats (pourcentage de réussite, d'embauche, etc.).

Examiner les conditions dans lesquelles sont effectués les tutorats.

Décider les critères qui permettent de dépasser les deux cents heures de formation dans le cas des contrats d'adaptation.

Préparer un document présentant les métiers de la profession.

Article 3 **Mode de fonctionnement**

Deux réunions plénières annuelles minimum.

Prise en charge financière des participants selon les règles appliquées aux commissions paritaires.

Pour les études définies, la C.N.P.E. élabore le cahier des charges et participe au choix des organismes contactés par appel d'offres.

Article 4 **Durée de l'accord, dénonciation et révision**

L'accord concernant la C.N.P.E. est conclu pour une durée indéterminée. Les conditions de révision et de dénonciation sont celles de la C.C.N.

Article 5 **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 6 **Application**

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1994.

Avenant n ° 29 du 18 octobre 2001

[Étendu par arrêté du 8 juillet 2002, JO 18 juillet 2002, et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002, applicable à compter de sa signature soit le 18 octobre 2001]

1-1. Généralités

En application de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et de la loi du 31 décembre 1991 portant réforme de la formation professionnelle continue. Il est apparu nécessaire de fixer le cadre de la formation professionnelle des entreprises relevant du secteur du commerce du détail, de demi-gros et de gros de la poissonnerie

En établissant le présent accord, les parties signataires ont considéré que :

- d'une part, la formation professionnelle est une démarche essentielle pour le développement individuel, l'acquisition d'une qualification, l'adaptation aux évolutions des emplois et de l'économie et le renforcement de la compétitivité des entreprises ;

- d'autre part, la formation professionnelle est un levier déterminant pour professionnaliser les salariés et améliorer la qualité des services rendus. De surcroît, elle constitue un facteur de développement pour le secteur du commerce du poisson et de la conchyliculture qui concourt ainsi à l'insertion et à l'évolution des salariés et, notamment, des jeunes.

Tous les employeurs et les salariés relevant de commerces de détail et de demi-gros de poissons, crustacés et mollusques répertoriés à la nomenclature d'activités NAF 1993 : 522 E, 526 D et 513 S, ainsi que du secteur d'activité du commerce de gros de la poissonnerie à l'exception des entreprises ayant pour activité principale de mareyage et pouvant, éventuellement, être répertorié sous le code 513 S.

Le présent accord annule et remplace les textes suivants :

- les articles 6-1 et 7-4 de la convention collective du 12 avril 1988,
- l'avenant du 8 juillet 1993.

les chapitres I à IV et le point IV du chapitre IV de l'avenant n ° 8 du 29 octobre 1993,

- l'avenant n ° 9 du 26 novembre 1993,
- l'avenant n ° 12 du 21 décembre 1994,
- les articles 1 et 2 de l'avenant n ° 17 du 16 juin 1999,
- l'avenant n ° 19 du 13 septembre 1999,
- l'avenant n ° 20 du 15 février 2000,
- l'avenant n ° 22 du 27 septembre 2000.

1-2. Priorités de formation de la branche

Compte tenu des besoins repérés, il apparaît que la formation professionnelle doit être renforcée pour les publics et domaines suivants :

I) Toutes les catégories de salariés

I/- Techniques professionnelles en

— connaissance des produits, ventes en étalage, gestion, préparation, contact à la clientèle, modes de distribution, hygiène des denrées alimentaires et règlements sanitaires, réglementation générale.

2- Formation de formateurs pour assurer le tutorat

— formalisation des savoirs et éléments de pédagogie pour les retransmettre.

II) Bas niveaux de qualification

— acquisition de mécanismes de base donnant accès à une formation qualifiante et/ou une première qualification reconnue (type CAP).

III) Encadrement

Remise à niveau, management (animation et organisation du travail d'une équipe), éléments juridiques et pratique de législation sociale, gestion informatique, technique d'entretien d'évaluation et de repérage des besoins en formation.

1-3. Reconnaissance des acquis

La CPNEFP doit définir les formations qui seront reconnues comme qualifiantes afin :

- d'apprécier les connaissances acquises immédiatement, dès la fin de la formation ;
- de transcrire, sous forme d'unités capitalisables, la progression dans la classification, y compris par des niveaux intermédiaires.

Pour les formations réalisées, un certificat de fin de stage sera délivré. Il comportera :

- le nom et le prénom,
- les dates de début et fin stage, ainsi que la durée totale exprimée en heures ;
- la nature du stage (acquisition, entretien et perfectionnement, adaptation, promotion, prévention, conversion) ;
- l'intitulé du stage et l'attestation du stage.

2. Dispositions relatives à la formation initiale apprentissage et alternance

Dispositions communes

Cet article concerne le contrat d'orientation, le contrat de qualification et le contrat d'adaptation.

Le contrat doit être écrit, les clauses de «débit formation» sont formellement interdites.

La durée du travail, temps de formation compris, ne peut excéder la durée hebdomadaire maximale de l'entreprise, les jeunes titulaires des contrats d'alternance ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires. La durée quotidienne légale du travail, soit dix heures, s'applique également, ainsi que les règles du repos hebdomadaire.

Tutorat

Le tutorat doit être organisé dans les conditions suivantes :

- salarié qualifié de l'entreprise appartenant à la catégorie des employés/ouvriers, de la maîtrise ou des cadres et du chef d'entreprise,
- leur «niveau» est au moins égal à celui que le jeune doit atteindre ;
- il est proposé par l'employeur mais volontaire pour remplir cette fonction ;
- il ne peut avoir plus de deux jeunes en charge ;
- il doit impérativement, bénéficier d'une formation pour permettre de répondre aux besoins de sa mission ;
- l'entreprise doit procéder à l'aménagement du temps de travail du tuteur afin que ce dernier puisse bénéficier disponibilité nécessaire à l'accomplissement de la mission.

La mission du tuteur est, en collaboration avec le chef d'entreprise :

- d'accueillir, aider, informer, guider, veiller au respect de l'emploi du temps ;
- d'assurer la liaison entre les organismes de formation et les salariés ;
- de participer à l'évaluation des connaissances.

La consultation des instances représentatives, lorsqu'elles existent, doit porter sur :

1 Les effectifs concernés par type de contrat, âge, sexe, niveau initial.

2 Les conditions d'accueil et d'encadrement des jeunes, les informations données sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise.

3 Les emplois occupés pendant et après le contrat d'insertion.

4 Les critères de dépassement des 200 heures de formation.

2-1) Accueil des jeunes

I- Premières formations technologiques et professionnelles

Il s'agit de jeunes en cours de formation initiale, réalisée à temps plein dans un établissement d'enseignement. Cette formation prévoit des périodes de stages en entreprise, plus ou moins longues selon le niveau de diplôme préparé. Considérant que les premiers contacts avec le monde du travail et l'entreprise sont déterminants, il y a lieu de créer des conditions particulières afin que :

1 Le jeune puisse retirer de l'expérience en magasin une mise en œuvre des connaissances théoriques acquises pour avoir une vision plus complète du métier auquel il se prépare ;

2 Le jeune ait envie de rester dans la profession en ayant mesuré ses contraintes, mais aussi ses richesses et ses perspectives d'évolution.

Pour faire face à ces enjeux, les entreprises doivent respecter certains impératifs, notamment :

- procéder à une présentation de l'entreprise (ou de l'établissement), ses caractéristiques sociales et économiques, son mode d'organisation ;

- mettre le jeune en contact avec les clients au niveau de la vente et des services, car les compétences dans le domaine relationnel se développent par la mise en situation. La proximité et la qualité du suivi du tuteur sont ici essentielles.

En outre, les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, doivent être informées et consultées sur :

1 Les modalités d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant leur stage en entreprise.

2 L'effectif concerné, les postes et les services auxquels ils seront affectés.

3 La progression selon laquelle sera organisée la formation pratique.

4 La conditions de liaison entre entreprise et établissement.

5 Les modes d'appréciation des résultats obtenus en fin de formation.

2-2) Contrat d'insertion en alternance

Dispositions communes

Cet article concerne le contrat d'orientation, le contrat de qualification et le contrat d'adaptation.

Le contrat doit être écrit et les clauses de «dédit formation» sont formellement interdites.

La durée du travail, temps de formation compris, ne peut excéder la durée hebdomadaire de l'entreprise, les jeunes titulaires des contrats d'alternance ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires. La durée quotidienne légale maximale du travail, soit dix heures, s'applique également, ainsi que les règles du repos hebdomadaire.

Le contrat d'orientation

Il a pour objet de permettre aux jeunes de s'insérer dans la vie professionnelle en favorisant leur orientation professionnelle active par une première expérience en entreprise. Il ne peut se substituer à des emplois permanents ou non.

Les conditions :

- s'adressent aux jeunes âgés de 22 ans au plus, non titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou d'un bac général ;

- CDD de trois à six mois non renouvelables ;

- une action d'orientation professionnelle de 32 heures/mois minimum consacrée, selon les cas, à :

- une préformation générale réalisée dans un organisme externe ou interne à l'entreprise ;

- une formation professionnelle à l'activité exercée, réalisée dans les mêmes conditions ;

- si nécessaire, et avec le consentement du jeune, un bilan de compétences effectué par un organisme extérieur.

Les actions retenues doivent figurer au contrat.

La rémunération est assurée par l'employeur. Elle est, au minimum, de :

- 30 % du SMIC de 16 à 17 ans,

- 50 % du SMIC de 18 à 20 ans,

- 65 % du SMIC au dessus de 21 ans

À l'issue du contrat, le jeune conserve l'ancienneté acquise s'il reste dans l'entreprise.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 122-3-8, le contrat d'orientation peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque la rupture du contrat a pour objet de permettre à l'intéressé d'occuper un autre emploi ou de suivre une formation conduisant à une qualification visée aux quatre premiers alinéas de l'article

L. 900-3 .

Le contrat de qualification

Il a pour objet l'acquisition d'une qualification, c'est-à-dire que l'employeur doit s'engager, pendant la durée du contrat, à fournir un emploi et à assurer une formation aboutissant à l'obtention d'une qualification.

Les conditions :

- s'adressent à des jeunes de 16 à moins de 26 ans et/ou dont la qualification ne permet pas l'accès à l'emploi ;
- CDD de 6 à 24 mois ;
- une formation sanctionnée par un diplôme ou définie par la CPNE ou reconnue dans les classifications de la branche, elle constitue 25 % de la durée du contrat et fait l'objet d'une convention avec un organisme de formation ;
- l'employeur détermine avec le jeune et le tuteur, en lien avec l'organisme de formation :
 - les objectifs,
 - le programme, les conditions d'évaluation.

La rémunération minimale se calcule sur la base du SMIC ou du salaire conventionnel de l'emploi occupé, si ce dernier est plus favorable. L'ancienneté acquise par un contrat d'orientation effectué dans la même entreprise compte pour la rémunération :

- 16 à 17 ans : 30 % la première année et 45 % la deuxième année ;
- 18 à 20 ans : 50 % la première année et 60 % la deuxième année ;
- plus de 21 ans : 65 % la première année et 75 % la deuxième année.

Le renouvellement du contrat ne peut avoir lieu que dans les conditions suivantes :

- échec aux examens ;
- maladie du jeune ;
- défaillance de l'organisme de formation.

Il peut être prorogé pour la seule durée nécessaire à la présentation du jeune aux épreuves d'évaluation.

Les résultats de l'évaluation sont toujours mentionnés par écrit dans une attestation remise au jeune.

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Le contrat d'adaptation

Il s'agit d'un contrat qui prévoit une formation pour adaptation à un emploi de l'entreprise.

Les conditions :

- être âgé de 16 à moins de 26 ans ;
- un CDD d'un an ou un contrat à durée indéterminée. Dans le premier cas, le renouvellement est limité à :
 - la maladie du jeune ;
 - la défaillance de l'organisme de formation.

La formation s'effectue sur un an, elle ne peut excéder 200 heures sauf dérogation de la CPNEFP et sous réserve de l'article 3 du décret 84-1057 du 30 novembre 1984. Les objectifs sont définis entre l'employeur, le jeune et l'organisme de formation. Ils sont consignés dans une annexe au contrat.

La rémunération est égale, pour les contrats à durée déterminée, à 80 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi et, pour les contrats à durée indéterminée, à l'issue d'une période d'adaptation (un an au maximum) puis à 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi à l'issue de la période d'adaptation.

Les résultats de l'évaluation de la formation sont mentionnés dans une attestation écrite.

2-3) Apprentissage

La branche doit déterminer l'évolution souhaitable des effectifs d'apprentis, la réduction ou l'allongement de la durée des contrats d'apprentissage, comprise entre un et trois ans, la durée moyenne annuelle de présence de l'apprenti en CFA. Ces précisions pourront être arrêtées après connaissance de la situation exacte à l'apprentissage.

S'agissant des maîtres d'apprentissage, ils pourront suivre les actions nécessaires à leur mission.

Les institutions représentatives, lorsqu'elles existent, seront informées sur les domaines suivants :

- situation des apprentis, âge, sexe, niveau initial de formation, diplôme préparé ;
- les objectifs de l'entreprise par rapport à l'apprentissage, y compris les perspectives d'embauche ;
- les conditions d'accueil et l'encadrement des apprentis et les résultats obtenus par les jeunes.

Rémunération des apprentis

Les conditions de rémunération des apprentis sont identiques à celles des contrats de qualification. En cas de contrat établi sur trois ans, la troisième année sera rémunérée ainsi :

- 18 à 20 ans : 75 %
- plus de 2 ans : 85 %

Le pourcentage est calculé sur la base du salaire conventionnel de l'emploi occupé si ce dernier est plus favorable.

3. Dispositions relatives à la formation professionnelle continue

Dans le cadre de la volonté des partenaires sociaux du commerce du poisson et de la conchyliculture d'assurer le développement de la formation professionnelle, il a été convenu de centraliser les participations affectées à cette dernière.

Ainsi, en application de la loi du 23 décembre 1993, il a été décidé de désigner l'Opcad et son association de gestion, Distrifaf, en qualité d'organisme collecteur dans le cadre du champ de compétence défini par la convention collective et rappelé en tête du présent accord.

Les dispositions en sont précisées au titre 9 ci-après.

4. Dispositions relatives au capital temps de formation

4-1) Préambule

Les organisations professionnelles et syndicales souhaitant améliorer l'accès à la formation des salariés relevant de la Convention Collective Nationale décident de mettre en place le capital temps de formation visé à l'article L. 932-2 du Code du Travail.

4-2) Objet du capital temps de formation

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

4-3) Capitalisation des droits à formation

Chaque année d'activité complète ouvre droit à 12 heures de formation dans le cadre du capital temps de formation.

4-4) Conditions d'ouverture du capital temps de formation

Le capital temps de formation est ouvert aux salariés justifiant une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'activité et, au moins, 6 mois de présence dans l'entreprise auprès de laquelle ils demanderont à bénéficier d'une action de formation.

En cas de demandes simultanées d'actions de formation entrant dans le cadre du capital temps de formation et en l'absence d'accord entre les salariés, l'employeur peut différer les départs en formation des salariés les derniers embauchés dans les conditions définies par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1971 pour le congé individuel de formation.

L'employeur peut également différer, dans les mêmes conditions, son autorisation de départ en formation lorsque celui-ci peut avoir des conséquences préjudiciables au bon fonctionnement de l'entreprise.

4-5) Formation dans le cadre du capital temps de formation

Sont considérés comme publics éligibles prioritaires au titre du capital temps de formation :

- les salariés sans qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou un titre homologué,
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation au cours des deux dernières années,
- les salariés désirant s'adapter à l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de nouveaux modes de gestion, d'organisation ou de dynamique commerciale,
- les salariés désirant suivre des formations à l'hygiène.

Les actions de formation doivent s'inscrire dans le plan de formation.

4-6) Durée de formation

La durée des formations entrant dans le cadre du capital temps de formation ne peut être inférieure à 7 heures et doit correspondre aux règles de prise en charge du plan de formation établi pour l'OPCAD /DISTRIFAF qui a compétence exclusive pour encaisser les cotisations dues, à ce titre, par les entreprises ressortant du champ de compétence de la présente convention.

4-7) Procédure

Tout salarié remplissant les conditions d'accès peut demander à son employeur, par écrit, à bénéficier d'une action de formation professionnelle dans le cadre du capital temps de formation.

L'entreprise dépose, alors, une demande de prise en charge des dépenses afférentes à l'action de formation envisagée auprès de l'OPCAD dont relève la profession (OPCAD/DISTRIFAF, 15 rue de Rome 75008 PARIS). L'employeur informe, par écrit, de l'acceptation totale ou partielle ou du refus de prise en charge par l'OPCAD/DISTRIFAF de l'action demandée.

4-8) Moyens de financement

Le financement des actions de formation au titre du capital temps de formation est assuré par :

- une contribution de 0,10 % du montant des salaires prise sur l'obligation des entreprises tenues de cotiser au titre du congé individuel de formation,

- une contribution prise sur la partie conventionnelle des cotisations versées par les entreprises au titre du plan de formation et définie paritairement sur la base de 50 % du coût de la dépense.

Les contributions des entreprises et les dépenses afférentes au capital temps de formation sont gérées dans le cadre du plan de formation et font l'objet de la création d'une section particulière pour en assurer la gestion et en permettre le suivi.

4-9) Délai de franchise

Le délai de franchise est fixé, entre deux actions de formation dans la même entreprise à 1 an, à compter du dernier jour de la précédente action de formation entrant dans ce cadre.

Cette durée pourra être modulée en fonction des résultats du fonds de capital temps formation de l'OPCAD DISTRIFAF.

4-10) Financement

Afin de faciliter la mise en œuvre du capital temps de formation, le financement de l'action suivie peut comporter, outre les frais pédagogiques, les frais de transport, d'hébergement, les salaires et charges sociales légales et conventionnelles *dans les cas et limites définies paritairement par DISTRIFAF (dispositions exclues de l'extension par arrêté du 8 juillet 2002, 18 juillet 2002).*

4-11) Information des salariés

Les parties signataires s'engagent à assurer la plus large information possible sur les possibilités du capital temps de formation, notamment par l'intermédiaire de l'OPCAD /DISTRIFAF et des structures professionnelles et syndicales. Les parties signataires sont convenues d'appliquer les présentes dispositions dès le 1er janvier 2000 sur la base des salaires de 1999.

5. Dispositions relatives au congé individuel de formation

Les congés individuels de formation des contrats à durée indéterminée et déterminée sont ceux de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991.

6. Dispositions relatives aux agents de maîtrise

Conformément à la législation en vigueur et à l'accord du 25 avril 1983, toutes facilités doivent être accordées au personnel d'encadrement pour lui permettre de compléter et d'améliorer sa compétence professionnelle dans le cadre du plan de formation et du congé-formation.

7. Dispositions relatives à la formation des représentants du personnel

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs doivent s'efforcer de les faciliter dans toute la mesure du possible, conformément aux lois et règlements en vigueur.

Dispositions particulières concernant la formation des membres du CHSCT dans les établissements assujettis comportant moins de 300 salariés.

- Bénéficiaires :

Sont concernés par les dispositions qui suivent les salariés détenant un mandat de représentant du personnel au CHSCT et n'ayant pas bénéficié d'un stage de formation à ce titre.

- Nature de la formation :

La formation dont bénéficient les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes

et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui tient compte, entre autres, des caractéristiques de la profession.

- Conditions d'exercice du stage de formation :

Le stage de formation est d'une durée maximum de cinq jours ouvrables.

Il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

- Demande de stages de formation :

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

La demande de stage doit être présentée au moins un mois avant le début de celui-ci. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de formation économique sociale et syndicale dont le nombre maximum est fixé par arrêté du Ministre du Travail.

L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du comité d'entreprise que si l'absence du salarié est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise. La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de trois semaines à compter de la réception de la demande.

- Organismes chargés d'assurer la formation :

Les organismes habilités à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT figurent sur une liste officielle arrêtée par les pouvoirs publics.

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

- Prise en compte de la formation, des frais de déplacement et de maintien de la rémunération des intéressés :

Les dépenses énumérées ci-dessous sont prises en charge par l'employeur.

Les frais de déplacements : tarif de seconde classe des chemins de fer, applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation, ou remboursement kilométrique selon le barème de l'administration des Impôts en vigueur pour les déplacements en voiture.

Les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966.

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par personne, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'État pour la formation des Conseillers Prud'hommes.

L'employeur prend en charge le maintien de la rémunération des salariés pendant leur stage de formation.

8. Dispositions relatives aux certificats de qualification professionnelle

L'ordonnance du 16 juillet 1986 (article L. 980-2 du code du travail) permet d'établir une liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification et le rôle attribué à la CPNEFP par la convention collective permettent l'établissement de certificats de qualification professionnelle. Il appartiendra à la CPNEFP de mettre en œuvre ces dispositions, notamment sur les points suivants :

- Nature et objet des certificats de qualification professionnelle
- Conditions d'obtention
- Personnes pouvant obtenir le certificat de qualification professionnelle
- Création de certificat de qualification professionnelle
- Rapport d'opportunité
- Cahier des charges pédagogiques
- Renouvellement, modification et suppression des CQP
- Agrément des organismes de formation
- Organisation des actions de formation
- Communication
- Obtention du certificat de qualification professionnelle

9. Dispositions relatives au financement de la formation et à l'OPCA

Collecte des fonds de la formation

Dans le but de :

- satisfaire, d'une manière simple et efficace à la fois, les besoins des salariés de la profession du commerce de détail, de demi-gros et de gros de la poissonnerie et des produits de la mer en matière de formation professionnelle continue, d'alternance et de capital temps de formation et de favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ;
- diffuser auprès des salariés et de leurs employeurs les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle continue en fonction d'actions de formation déterminées paritairement ;
- favoriser le plus possible l'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise en proposant et en mettant en œuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de qualification conduisant à des diplômes professionnels ;
- mettre en œuvre, en fonction des objectifs énoncés dans le préambule, la politique de formation définie paritairement et, en particulier, les actions qualifiantes,

les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire, les contributions suivantes auprès de l'organisme paritaire de collecte agréé désigné ci-après :

Pour les entreprises occupant plus de dix salariés :

- 90 % du 0,9 % de la masse salariale affecté au plan de formation ;
- 0,4 % de la masse salariale affecté au financement des contrats de formation en alternance,
- 0,1 % de la masse salariale affecté au financement du capital temps de formation.

Pour les entreprises occupant moins de dix salariés :

- 0,25 % de la masse salariale affecté au plan de formation ; le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 38 euros à dater de la collecte 2002 (sur les salaires 2001).
- 0,1 % de la masse salariale affecté au financement des contrats de formation en alternance.

10. Application et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Chaque partie peut en demander la révision par voie de lettre recommandée avec accusé réception à la connaissance des autres parties signataires. Cette lettre doit mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Les parties conviennent de demander au Ministre chargé du Travail et de l'Emploi l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective et ce, en application de l'article L. 138-8 du code du Travail.

Avenant n° 34 du 5 décembre 2002

[Étendu par arrêté du 26 mars 2003, JO 4 avril 2003 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 2 juin 2003, JO 11 juin 2003]

Article 1

Compte tenu des difficultés de recrutement dans les professions du commerce de gros, de demi gros et de détail du poisson, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir l'accès au capital temps de formation et au plan de formation aux salariés sans qualification. Pour cela et pour la facilitation des démarches de qualification, les parties signataires engagent l'Opcad-Distrifaf à mobiliser les moyens nécessaires sur les sommes collectées pour concourir à toutes études utiles favorisant les orientations définies par la CPNEFP de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie.

Avenant n° 42 du 4 mars 2004

[Étendu par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004]

Les organisations professionnelles et syndicales soussignées ont décidé d'ouvrir plus largement l'accès au plan de

formation et de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif, notamment, en faveur du développement des certificats de qualification professionnelle dont la profession est dotée.

Dans cet objectif, et ceux de la qualité des formations conduisant à la profession et de facilitation de la mise en œuvre de ces démarches, les parties signataires engagent l'Opcad-Distrifaf à mobiliser les moyens nécessaires sur les sommes collectées au titre du plan de formation pour concourir à toutes études utiles favorisant les orientations ci-dessus.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 45 bis du 10 décembre 2004

[Étendu par arr. 26 déc. 2006, JO 4 janv. 2007, applicable à compter de la date de sa signature et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 8 févr. 2007, JO 16 févr.]

Préambule

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle en France, les partenaires sociaux de la branche professionnelle décident d'apporter les modifications suivantes au titre de la formation professionnelle de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie.

Article 1 Entreprise de moins de 10 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises employant moins de dix salariés doivent consacrer, chaque année, 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, au financement des actions de formation professionnelle continue.

À compter du 1^{er} janvier 2005, les entreprises employant moins de dix salariés doivent consacrer, chaque année, 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, au financement des actions de formation professionnelle continue.

Le montant minimal de la contribution pour l'entreprise ne peut être inférieure à 70 euros pour 2004 et 80 euros pour 2005.

A) OPCA de branche

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'Opcad, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf 15 rue de Rome 75008 Paris, ce qui implique une adhésion obligatoire des entreprises de la branche.

B) Le financement des priorités de la branche

Les entreprises versent à l'Opcad, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf, 15 rue de Rome 75008 Paris :

1) 0.15 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment

— Ces prises en charges se feront dans les limites de l'article L 983-1 du code du travail.

des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation,

des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,

des frais de formation reconnus prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) et, le cas échéant, les frais annexes engagés à ce titre.

des dépenses de fonctionnement des CFA : le montant de ce versement est de 35 % de la contribution de 0.15 % indiqué ci-dessus et l'Opcad, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et du suivi de l'exécution du présent accord dans le respect de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications,

le reversement au fonds de péréquation.

2) 0.4 % des rémunérations de l'année de référence 2005 (0.25 % pour l'année 2004) pour le financement, notamment

— Ces prises en charges se feront dans les limites de l'article L. 983-1 du code du travail.

des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation,

des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, dans le respect de l'article R. 981-7 du code du travail.

du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

3)

Montant minimal de la cotisation

Le montant minimal de la cotisation est fixé à 70 euros pour 2004 et 80 euros pour 2005.

L'Opcad, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf, prendra les dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi de la branche.

Article 2

Entreprise de 10 salariés et plus

À compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises employant dix salariés et plus doivent consacrer, chaque année, 1.6 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, au financement des actions de formation professionnelle continue.

Dans le cadre de cette contribution, elles versent 0.2 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, au Fongécif dont elles relèvent.

Pour les autres contributions :

A)

OPCA de branche

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'Opcad, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf, 15 rue de Rome 75008 Paris.

B)

Le financement des priorités de la branche

Les entreprises versent à l'Opcad, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf, 15 rue de Rome 75008 Paris :

1)

0.5 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment :

— Ces prises en charges se feront dans les limites de l'article L 981-1 du code du travail.

des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation,

des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,

des frais de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) et, le cas échéant, les frais annexes engagés à ce titre.

Des dépenses de fonctionnement des CFA : le montant de ce versement est de 35 % de la contribution de 0.5 % indiqué ci-dessus et l'Opcad, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et du suivi de l'exécution du présent accord, dans le respect de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications,

Le reversement au fonds de péréquation.

2)

90 % des 0.9 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment

— Ces prises en charges se feront dans les limites de l'article L. 981-1 du code du travail.

des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,

des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, dans le respect de l'article R. 964-16-1 et R. 981-7 du code du travail.

du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

3)
Montant minimal de la cotisation

Le montant minimal de la cotisation est fixé à 70 euros pour 2004 et 80 euros pour 2005.

L'Opcad, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf, prendra les dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi de la branche.

Article 3
Contrats de professionnalisation

La branche permet aux jeunes d'accéder à leur premier emploi et de faire carrière en s'attachant à la qualité de leur accueil et de leur professionnalisation et charge la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi de faire le suivi de l'ensemble des dispositifs et des partenariats nécessaires.

A)
Objectifs du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit permettre au bénéficiaire :

S'il s'agit de jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou voulant compléter leur formation initiale de pouvoir accéder aux qualifications visées,

S'il s'agit de demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'Anpe, de favoriser leur retour vers l'emploi.

L'objectif est de permettre au bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

La mise en œuvre des contrats devra prévoir une alternance de séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, une personnalisation du parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires et une certification des compétences acquises.

B)
Contrat de professionnalisation à durée déterminée ou indéterminée

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Si le contrat est à durée indéterminée, la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

Des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle,

Des actions visant des certifications publiques en rapport avec les emplois et qualification de la branche professionnelle, des CQP et toute action définie par la CPNEFP.

C)
Nature et durée des actions de professionnalisation

Tout contrat de professionnalisation pourra donner lieu à une évaluation des compétences du salarié dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formations ultérieures.

L'ensemble des actions de professionnalisation (évaluation, personnalisation du parcours, accompagnement externe ou interne) ont une durée minimale de 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être étendue à 25 % pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP et toute action définie par la CPNEFP sur la liste visée au paragraphe ci-après.

Si la durée de la formation est portée au-delà de 25 % de la durée du contrat, la prise en charge des contrats se réalisera en fonction des financements nécessaires à l'Opcad, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf.

D)
Liste des qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat de professionnalisation

Les diplômes CAP, BEP, Mention Complémentaire de la profession, BAC Pro Alimentation,

Les diplômes de gestion, BAC + 2, type BTS Action Commerciale, Assistante de PME ou tout autre diplôme équivalent nécessaire à la profession.

L'Opcad, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf, prendra les dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi de la branche.

E)

Rémunération des personnes en contrat de professionnalisation

Les jeunes de moins de 26 ans seront rémunérés :

a) Moins de 21 ans : 75 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche.

b) Plus de 21 ans : 90 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche

100 % si la personne est titulaire d'un niveau IV de la qualification d'embauche

Les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans : 100 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension de cet avenant et les dispositions contenues entreront en vigueur à la date de signature de l'avenant.

Financement de l'apprentissage

Avenant n° 43 du 24 mars 2004

[Étendu par arrêté du 26 octobre 2004, JO 9 novembre 2004 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004]

Les partenaires sociaux :

— rappellent les objectifs et priorités visant l'insertion des jeunes dans les entreprises, notamment par le contrat d'apprentissage, première voie de formation dans la branche,

— constatent l'existence de besoins de financement des dépenses de fonctionnement de CFA formant des jeunes sous contrat d'apprentissage en vue de l'obtention des diplômes professionnels,

— décident d'affecter 35 % des ressources visées par l'article R. 964-16-1 du Code du Travail aux dépenses de fonctionnement des CFA dans les conditions définies ci-après :

Article 1

Désignation des CFA destinataires des fonds prévus à l'article R 964-16-1-3^{ème} du Code du Travail

Est désigné comme destinataire des fonds :

Le CFA, dénommé Association CFA de la Poissonnerie, 1 rue de Concarneau - Marée 30321-94569 Rungis, à hauteur de 35 % des fonds collectés en 2004.

Article 2

Conditions d'attribution de ces fonds

Les fonds visés à l'article 1 sont destinés exclusivement à la couverture des dépenses de fonctionnement afférentes à la préparation des actions de formation des jeunes dans le cadre de contrats d'apprentissage.

Article 3

Conditions de versement de fonds

L'Opcad, Organisme Paritaire Collecteur Agréé pour collecter et gérer les contributions des entreprises relevant de la Convention Collective est chargé du versement des fonds au CFA désigné au vu des justificatifs d'effectifs d'apprentis et des dépenses afférentes aux formations suivies sous contrat d'apprentissage. Il informe le Conseil Régional du concours apporté.

Article 4

Suivi de l'exécution de l'accord

L'Opcad informera la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la branche de l'exécution du présent accord.

Article 5

Date d'application

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature.

Formations prioritaires

Avenant n° 51 du 6 octobre 2005

[Étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct., applicable à compter du 1^{er} nov. 2005 et élargi au commerce

Article 1

Actions de formation définies comme prioritaires par la branche professionnelle	
Le principe est :	Le principe est :
Indemnisation forfaitaire des salaires et charges pour des formations hors budget formation de l'entreprise et à hauteur de la prise en charge définie par l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée DISTRIFAF et dans les limites des possibilités financières définies par lui.	Non indemnisation forfaitaire des salaires et charges
<ul style="list-style-type: none">• Hygiène et sécurité - traçabilité effectué par organisme de formation habilité par la CPNEFP de la branche professionnelle• Perfectionnement des pratiques et des techniques professionnelles : produits de la mer• Agréage - réception - connaissance produits• Les produits : technologie professionnelle - qualité - agréage - réception - connaissance produits• Législation, réglementation transport produits aquatiques<ul style="list-style-type: none">• Préparation au MOF• Formation de tuteur et tutorat• Conduite et manutention (cariste - FIMO)• Initiation et/ou perfectionnement aux techniques d'organisation et de gestion des entreprises (pour des formations adaptées à la branche)	<ul style="list-style-type: none">• Parcours certifiant en vue de l'obtention d'un CQP de la branche professionnelle avec individualisation de parcours de formation• Bilan de compétences et VAE• Appui méthodologique aux candidats entreprenant une procédure de VAE pour un CQP de la branche• Formations des accompagnateurs VAE• Initiation et/ou perfectionnement de l'utilisation professionnelle des outils informatiques y compris Internet• Commercial et techniques de vente, notamment en matière de NTIC• Suivi comptes clients - fournisseurs - pré-contentieux (pour des formations adaptées à la branche)

Article 2

Le financement de l'indemnisation forfaitaire des salaires et charges par l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée DISTRIFAF, est défini annuellement par décision de son conseil d'administration, autant dans son montant global que dans ses modalités de versement.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir du 01 novembre 2005 et les parties sont convenues d'en demander l'extension.

Formation «Hygiène et guide de bonnes pratiques» Avenant n° 56 du 20 novembre 2006

[Étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 22 juin 2007, JO 4 juill.]

Préambule

Partant du constat que la Confédération des Poissonniers de France a élaboré un Guide de Bonnes Pratiques Poissonnier et soucieuse du niveau qualitatif de la formation en matière d'hygiène alimentaire adaptée à la spécificité des activités professionnelles des entreprises, la branche professionnelle souhaite répondre aux préconisations du Règlement CE 852/2004 du 29 avril 2004, chapitre XII.

D'autre part et en vue de minorer le taux d'accident du travail, la branche professionnelle entend que la promotion de ce type de formation soit effectuée auprès des entreprises.

En conséquence, la Commission Paritaire de Branche, et sur avis de la CPNE-FP, décide :

— de donner un caractère obligatoire

— À une formation «Hygiène et Guide de Bonnes Pratiques Poissonniers» d'une durée de 14 heures pour les entreprises de détail (sédentaires et non sédentaires, code APE 522E et 526D) et d'une durée de 7 heures pour les entreprises de gros et demi-gros (code APE 513S)

-
- À son renouvellement tous les trois (3) ans dans les mêmes conditions que mentionnées ci-dessus
 - de la prise en charge, pour les entreprises, des coûts pédagogiques de ces formations aux salariés ainsi que du principe d'une indemnisation forfaitaire des salaires et charges supportées intégralement par la Confédération des Poissonniers de France et par l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, dans les limites de ses disponibilités financières

Les dites formations devront être réalisées auprès d'un organisme de formation habilité par la CPNE-FP.

Ces décisions s'appliquent à l'ensemble des personnels de toutes les entreprises relevant de son champ conventionnel et ayant contact avec les produits aquatiques.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé au Conseil des Prud'hommes de Paris et à la Direction des Relations du Travail Dépôt des Accords Collectifs.

Avenant n° 68 du 27 mars 2009

[Étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct. et élargi au commerce de gros de poissonnerie par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars 2010]

Article 1

Objet

Dans le but de rendre plus accessible les formations à l'hygiène en adaptant les formations à la typologie des organismes, de fournir et assurer une prise en charge équitable des demandes de nos entreprises.

Nonobstant la préservation de l'avenant 56 donnant un caractère obligatoire aux formations «Hygiène et guide de bonnes pratiques».

Article 2

Modalités

2.1

La CPNE FP ouvre les prises en charge par l'OPCAD-Distrifaf aux organismes de formation selon les critères et barèmes définis ci-après.

Formation «Hygiène et Guide de bonnes pratiques»

— Formations sur 2 jours à 50 €/heure «individuelle»

— Formations sur 2 jours à 800 €/jour par groupe de quatre participants minimum

2.2

Les organismes de formation ainsi autorisés sont tenus de se référer au Guide de Bonnes Pratiques Hygiène Poissonnier Détaillant.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est à effet immédiat pour les dispositions de l'article 5-1 et au 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension pour l'article 8-5.

Article 4

Dépôt-publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2232-2 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires à la Direction des Relations du Travail de Paris et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 5

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, l'extension du présent accord.

Avenant n° 93 du 21 novembre 2018

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Saveurs Commerce ;

CNPEF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNICAA CFE CGC.

Préambule

Les avenants n° 56 et n° 68 à la convention collective instituent une formation hygiène obligatoire dans la branche pour «l'ensemble des personnels de toutes les entreprises relevant de son champ conventionnel et ayant contact avec les produits aquatiques». En outre, ces textes prévoient que cette formation doit être renouvelée tous les 3 ans.

Or, à la lecture des dispositions conventionnelles, il semble que les personnes titulaires d'un des diplômes de la profession - qui pourtant acquièrent des compétences approfondies en matière d'hygiène - aient néanmoins l'obligation de suivre une formation hygiène si l'on s'en tient à l'énoncé des textes.

Sont concernés, les diplômés des formations spécifiques de la poissonnerie : Baccalauréat professionnel «Poissonnier-Écailler-Traiteur», CAP «Poissonnier-Écailler» et désormais les CQP «préparateur-vendeur en produits de la mer» et «Responsable-adjoint d'un point de vente», vis-à-vis de la formation «hygiène» obligatoire prévue par la branche.

Afin de lever cette incertitude, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation décide par le présent avenant à la convention collective nationale, que les personnes diplômées d'un des trois titres présentés ci-dessus (Baccalauréat professionnel «Poissonnier-Écailler-Traiteur», CAP «Poissonnier-Écailler» et CQP préparateur-vendeur en produits de la mer et Responsable-adjoint d'un point de vente) soient dispensées de la formation hygiène obligatoire de branche pendant une durée de 3 années à compter de la date telle qu'elle figure sur leur diplôme. L'avenant prévoit en outre, qu'en cas de contrôle le titulaire puisse présenter à l'administration le titre dont il est détenteur.

Article 1er
Objet

Le présent accord prévoit la dispense de formation hygiène obligatoire, pendant une durée de 3 années suivant la date d'obtention de leur examen inscrite sur leur diplôme ou titre, les diplômés des formations :

— Baccalauréat professionnel «Poissonnier-Écailler-Traiteur»,

— CAP «Poissonnier-Écailler»,

— Certificat de qualification professionnelle «CQP» préparateur-vendeur en produits de la mer et Responsable-adjoint d'un point de vente

Article 2
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article 3
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4
Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cet avenant. S'agissant d'un accord impactant de manière identique l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6

Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date de sa signature.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Désignation d'un OPCA

Avenant n° 78 du 12 septembre 2011

[Étendu par arr. 27 févr. 2012, JO 3 mars et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 5 juill. 2012, JO 12 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNAF CGT.

Préambule

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt qu'ils portent au développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie et à la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Ils prennent acte des impératifs liés aux conséquences de la réforme de la formation professionnelle à la suite de l'accord national interprofessionnel du 9 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009.

Par le présent accord, ils saisissent l'opportunité de s'inscrire dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle qui tend vers une logique de proximité professionnelle dans les OPCA. Les partenaires sociaux confirment leur attachement à la logique de filière et de métiers dans le choix de l'OPCA pour permettre le développement des politiques de formation des entreprises. Ils souhaitent ainsi que l'alimentation en détail et de proximité soit prise en compte dans l'OPCA «OPCALIM» en cours de constitution.

Les parties ont convenu de ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et leurs salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article 2

Désignation de l'OPCA dans la branche professionnelle

Les parties signataires désignent OPCALIM en qualité d'organisme paritaire collecteur agréé en remplacement de l'OPCAD Distrifaf.

Les entreprises entrant dans le champ d'application visé à l'article 1^{er} sont tenues de verser, dans le respect des règles en vigueur, leur contribution à la formation professionnelle à l'OPCA «OPCALIM» (en cours de constitution).

Article 3 Dispositions diverses

3.1 Substitution de dispositions antérieures

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions ayant le même objet contenues dans les accords antérieurs, notamment celles prévues par le titre 3 de l'avenant n° 29 du 18 octobre 2001.

L'ensemble des attributions accordées par les accords de branche successif à l'OPCAD Distrifaf relève désormais de celles d'OPCALIM.

3.2 Date d'effet

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2012 et ce pour la collecte des contributions assises sur les salaires versés en 2011, sous réserves de son extension et de l'agrément de l'OPCA «OPCALIM» par le Ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Accord du 21 novembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPEF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences se substituant aux actuels OPCA.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

Prenant en compte la volonté de disposer d'un outil au plein service des entreprises et des salariés de la branche, de travailler sur la base des priorités et problématiques exprimées par la commission paritaire nationale de la branche avec pour objectifs :

- De conforter la formation initiale par l'apprentissage, voie d'excellence,*
- D'anticiper les besoins en qualifications et développer la formation professionnelle continue des salariés des plus petites entreprises,*

les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'OPCA PEPSS pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Article 1er Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'OPCA des Professions de l'Entreprise de Proximité et de Ses Salariés (OPCA PEPSS) en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Elles entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Article 2 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord désignant l'opérateur de compétence dont relève l'ensemble des entreprises de la Branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun à ce stade de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6

Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2019.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Accord du 6 mars 2019

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr., et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 8 juin 2021, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} avr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPEF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi 2018-771 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019, pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Article 1er

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité créé par l'accord national interprofessionnel du 27 février 2019 en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Elles entrent en vigueur au 1^{er} avril 2019.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la poissonnerie de détail, demi-gros et gros du 12 avril 1988 - (N° 3243 - IDCC 1504).

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5

Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1^{er} avril 2019.

Article 6

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Article 7

Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord désignant l'opérateur de compétence dont relève l'ensemble des entreprises de la Branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun à ce stade de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Promotion ou reconversion en alternance (Pro-A)

Accord du 2 mars 2021

[Étendu par arr. 15 juill. 2021, JO 21 juill., et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 17 sept. 2021, JO 28 sept., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

OPEF ;

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

Préambule

L'accord de regroupement des champs conventionnels de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) et celle de la poissonnerie, commerce de détail, de demi-gros et de gros de poissons, coquillages et crustacés (IDCC 1504), signé le 18 septembre 2020 a été étendu par arrêté du 28 décembre 2020 publié au Journal officiel le 6 janvier 2021. Cette extension a créé un nouveau champ conventionnel, ci-après dénommé «champ fusionné boucherie-poissonnerie».

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du Code du travail. Elle crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la Reconversion ou la Promotion par l'Alternance dite ProA.

Les partenaires sociaux sont convenus de se conformer aux dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et créent un dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance dit «ProA» pour les salariés en poste dépendant de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (IDCC 1504) étant ici précisé que le présent accord a été négocié dans le cadre de la nouvelle commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation résul-

tant de la fusion des champs conventionnels et ceci après invitation de l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives.

Les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1er **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (IDCC 1504).

Article 2 **Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA)**

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre d'un projet co-construit entre un employeur et un salarié, pour permettre à celui-ci de :

Changer de métier ou de profession,

De bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle

Et ce, par la réalisation d'actions de formation certifiantes ou diplômantes ou d'actions de validation d'acquis et de l'expérience (VAE) ou encore pour permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences dit CléA.

Article 3 **Salariés concernés par le dispositif**

Le dispositif ProA est destiné :

- Aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI),
- Aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée,
- Aux salariés sportifs ou entraîneurs professionnels en contrat de travail à durée déterminée (CDD),
- Aux salariés placés en position d'activité partielle

dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de licence.

Article 4 **Liste des certifications éligibles**

Les certifications éligibles au dispositif de Promotion ou Reconversion par l'Alternance (ProA) sont les suivantes :

- CQP vendeur-préparateur en produits de la mer (RNCP 31363)
- CQP Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail (RNCP 31364)
- CAP Poissonnier Écailler (RNCP 5227)
- CAP Cuisine (RNCP 26650)
- Mention complémentaire employé traiteur (RNCP 958)
- Mention complémentaire organisation de réception MC4 (RNCP 3138)
- Baccalauréat professionnel Poissonnier Écailler Traiteur (RNCP 7069)
- Baccalauréat professionnel cultures marines (RNCP 2846)
- Baccalauréat professionnel PA - productions aquacoles (RNCP 13876)
- BTS A Aquaculture (RNCP 17215)
- Licence Professionnelle qualité hygiène sécurité santé environnement (RNCP 30098)

Les formations identifiées ci-avant répondent aux problématiques de recrutement de salariés ayant une compétence techniques métier, transformation ou aquaculture, notamment sur les fonctions transverses achat-vente.

Les partenaires sociaux de la branche de la poissonnerie constatent en effet que les métiers occupés à l'issue de ces formations manquent de candidats aptes à les occuper et que de nombreux postes sont à pourvoir dans les entreprises.

Ils estiment également que la formation est un moyen de contribuer non seulement au développement des compétences des collaborateurs mais également de concourir au maintien des entreprises dans le maillage économique national.

Les partenaires sociaux de la poissonnerie souhaitent donc mettre à la disposition des salariés les moyens nécessaires afin de maintenir, de développer, de valoriser leurs compétences, voire de leur permettre de se reconverter. C'est la raison pour laquelle, elle propose aux entreprises un panel de certifications, qui leur permettra de les sou-

tenir dans leur politique d'actualisation des compétences et de formation tout au long de la vie professionnelle des salariés de la branche.

Au-delà de cette volonté, nos entreprises ont un intérêt économique et social voire sociétale de promouvoir l'emploi et à continuer de concourir à la bonne intégration de leurs salariés dans le monde du travail et dans la sphère économique.

C'est la raison pour laquelle, les partenaires sociaux se donnent pour objectifs d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche afin de :

- Répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper les mutations,
- Assurer la pérennité des entreprises de la branche et de manière plus large des entreprises de la famille de l'alimentation de détail et de la filière des produits de la mer,
- Inciter les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle et de fait de garantir leur employabilité et la transférabilité de leurs compétences,
- Sécuriser les parcours des salariés et ainsi maintenir les entreprises sur l'ensemble du territoire national.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques et prévenir l'obsolescence des compétences des salariés, la branche a constitué une première liste de certifications professionnelles éligibles à la ProA à partir de 3 familles de métiers, en mutation ou en tension, qui lui semble stratégiques pour la pérennité de ses emplois et de ses entreprises :

- La vente et la gestion de la relation client,
- Le travail des produits de la pêche et de l'aquaculture,
- Les savoir-faire alimentaires autres que ceux de la transverse : traiteur, cuisine, valorisation des produits,

Perméabilité des certifications dans les professions de l'alimentation de détail et au-delà

Elle envisage également cette première liste de certifications transversales et interbranches. En effet, certaines de ces certifications doivent permettre aux salariés qui le souhaitent de «circuler» d'une branche à l'autre, de rester dans la branche de la poissonnerie en changeant d'activité ou d'y revenir à un autre moment de leur carrière professionnelle.

Par ailleurs, la crise sanitaire a mis en lumière la fragilité de certains secteurs proches ou connexes à nos activités dont les salariés pourront avec un minimum de formation intégrer rapidement nos entreprises. Nous pensons notamment au secteur de l'hôtellerie restauration, de l'événementiel, etc.

De plus, pour certains salariés, la crise sanitaire a été un véritable catalyseur qui leur a permis de prendre conscience de la nécessité de se réorienter, de changer de métiers et d'environnement et de revenir à des métiers plus traditionnels comme le propose la branche de la poissonnerie.

En effet, bon nombre de nos concitoyens ont retrouvés, lors du premier confinement le chemin des entreprises artisanales et souhaitent «embrasser» ces métiers, dans une seconde partie de carrière professionnelle.

C'est la raison pour laquelle l'existence de nos CQP, notamment le CQP vendeur-préparateur en produits de la mer, inscrits à France Compétences, ont du sens puisqu'ils s'adressent notamment aux candidats en reconversion professionnelle, sur des formations métier courte et techniques, qui ne peuvent plus avoir accès à un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ce nouveau paramètre est d'autant plus important à prendre en compte, puisque depuis une plusieurs d'années la branche souffre d'un déficit chronique en termes de recrutement.

Transmission reprise

La branche est aussi confrontée à une problématique de transmission et de reprise de ses entreprises. Même si la profession constate aujourd'hui un certain succès dans la reprise d'entreprises par de jeunes professionnels, il n'en demeure pas moins que nous subissons un vieillissement des chefs d'entreprises et plus particulièrement en milieu rural qui ne trouvent pas forcément de repreneur au moment du départ à la retraite.

Or les partenaires sociaux sont convaincus que les chefs d'entreprises de demain sont les salariés d'aujourd'hui.

Il nous faut donc garder ces salariés dans nos entreprises en leur offrant d'une part une formation de qualité et d'autre part, des formations qui leur permettront dans un avenir plus ou moins proche d'être à même de reprendre et de gérer l'entreprise qui les emploie. De prendre la responsabilité ou la direction d'un point de vente d'une entreprise (beaucoup d'entre elles ayant de plus en plus à gérer l'ouverture d'un ou plusieurs points de vente supplémentaires).

C'est pourquoi sont notamment prévus dans les formations prévues les titres et diplômes «métiers» CAP Poissonnier Écailler et Baccalauréat professionnel Poissonnier Écailler Traiteur ainsi que le CQP Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail qui permettent ensuite au titulaire de reprendre la gestion d'un point de vente ou d'une entreprise.

Ascenseur social

Nous souhaitons ainsi démontrer que nos formations, nos parcours sont pensés pour développer les compétences de nos collaborateurs mais aussi leur permettre de progresser. Intégrer une profession en étant un «simple salarié» et de poursuivre une carrière en devenant chef d'entreprise ou responsable d'un ou plusieurs points de vente, en ayant acquis des compétences leur permettant de changer aisément d'entreprise et de milieux professionnels, les compétences acquises dans ces certifications, étant transposables dans d'autres secteurs d'activités.

Changement des métiers et nouveaux besoins des consommateurs et métiers en mutation

Enfin, face aux besoins croissants des consommateurs à la recherche de nouveaux produits mais également de nouveaux services, la profession a fait le choix depuis plusieurs années de se diversifier :

Elle propose notamment de nouvelles prestations, comme un service traiteur, snacking, sushis, ou «bar à huîtres» pour la clientèle de tous les jours, mais aussi d'organisateur de réception ou encore d'épicerie fine.

C'est pourquoi, nous inscrivons également à notre liste des formations, comme le CAP de cuisinier pour répondre à ces nouvelles demandes.

D'autres besoins se font déjà sentir, pour répondre à de nouvelles demandes plus récentes des consommateurs, comme la nécessité de communiquer sur les réseaux, sociaux, la vente en ligne et le Click & Collect.

C'est pourquoi d'autres certifications viendront prochainement enrichir cette liste pour répondre aux demandes de demain.

Article 5 **Durée de la ProA**

La durée de la ProA est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée au-delà des 12 mois et jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L 6325-11 du code du travail et dans la limite de 24 mois pour des bénéficiaires et des qualifications définies dans une négociation de branche ultérieure.

Article 6 **Durée de la formation**

Les partenaires sociaux conviennent que la durée des actions de formation, peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale de la ProA et au maximum jusqu'à 2200 heures et dans tous les cas dans la limite maximale de la certification visée.

Les actions visant à l'obtention qu'une qualification par la VAE et la certification CléA ou CléA numérique bien qu'inférieures à 150 h sont également éligibles à la ProA.

Article 7 **Mise en œuvre de la ProA**

Le dispositif de la ProA peut être mis en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail devra faire l'objet de la signature d'un avenant. Cet avenant précisera notamment, la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'alternance, si l'action de formation se déroule pendant ou en dehors du temps de travail.

Cet avenant sera déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- Pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération,
- En dehors du temps de travail, dans la limite de 70 heures par an, avec l'accord écrit du salarié et repos compensateur de même durée dont les modalités sont fixées dans l'avenant.

Article 8 **Accompagnement par un tuteur**

Le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés et volontaires dans l'entreprise ; l'employeur peut lui aussi assumer cette fonction.

Le tuteur s'il est salarié, ne peut encadrer et ainsi exercer une fonction tutorale, auprès de 3 salariés au plus et s'il est employeur, encadrer 2 salariés au plus.

Le tuteur doit justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le dispositif de la ProA.

Le tuteur peut bénéficier d'une formation spécifique, en vue d'assumer ces nouvelles fonctions, financée par l'opérateur de compétences.

Article 9 **Financement du dispositif de la ProA**

Le dispositif de la ProA est financé par l'opérateur de compétences. Les frais pouvant être financés sont, par ordre

de priorité et en fonction des fonds disponibles :

- Les frais pédagogiques,
- Les frais de transport et d'hébergement,
- La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération puisse toutefois excéder le coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure conformément au décret n° 2020-262 du 16 mars 2020
- Les dépenses exposées par l'employeur lorsqu'il fait bénéficier un salarié d'une formation en vue d'exercer ses fonctions de tuteur, conformément aux dispositions de l'article 8 du présent accord.

La prise en charge ou le montant forfaitaire de ces frais est déterminé par la CPNE et validée par la SPP.

Article 10 **Entreprise de moins de 50 salariés**

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 11 **Égalité Femme-Homme**

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 12 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Article 13 **Suivi de la liste des certifications éligibles**

Les partenaires sociaux pilotent les conditions de mise en œuvre du présent accord et en assurent le suivi.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer cette liste autant que de besoin, en Commission Nationale Paritaire pour l'Emploi (CPNE) et à minima tous les 2 ans.

Article 14 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la Branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 15 **Formalités**

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son.

Certificat de qualification professionnelle

Accord cadre du 20 décembre 2001

[Étendu par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002, et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 5 décembre 2002, JO 17 décembre 2002]

Chapitre I **Nature et objet des certificats de qualification professionnelle**

Article 1 **Définition du Certificat de Qualification Professionnelle**

Le certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, les qualifications professionnelles obtenues dans le commerce de détail du Poisson et de la Conchyliculture.

Les C.Q.P. sont créés par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ci-après dénommée « CPNE-FP » seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

Article 2

Conditions d'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle

La reconnaissance de la qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNE-FP et annexé à la décision de création du Certificat de Qualification Professionnelle considéré.

Le Certificat de Qualification Professionnelle ne peut être délivré qu'aux personnes qui répondent aux conditions fixées par le présent accord et notamment à son article 9 .

Article 3

Personnes pouvant obtenir le Certificat de Qualification Professionnelle

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription pour toute (ou partie de) la formation — suivant la prise en compte de la Validation des Acquis de l'Expérience — auprès de l'organisme agréé, la dispensant conformément aux dispositions du cahier des charges visé au paragraphe 4.3 .

Peuvent s'y inscrire :

1- les jeunes de 16 à 25 ans signataires d'un contrat de qualification dans les conditions visées à l'article L. 981-1 à L. 981-5, R. 980-1 à R. 980-8 et D. 981-1 à D. 981-2 du Code du Travail.

2- les salariés en activité dans une entreprise de la branche :

- soit dans le cadre du plan de formation professionnelle, ou du capital temps formation
- soit dans le cadre du Congé Individuel de Formation à l'initiative du salarié lui-même

3- les personnes en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion, notamment les adultes demandeurs d'emploi en Contrat de Qualification.

4- les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, notamment dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF), du Capital Temps Formation (CTF) et du co-investissement formation.

Chapitre II

Institution des certificats de qualification professionnelle

Article 4

Création d'un Certificat de Qualification Professionnelle

Article 4.1

Délibération de la CNPE

La décision de créer tout CQP est prise par la CPNE-FP. Cette décision prend la forme d'une délibération à laquelle un cahier des charges est annexé.

Article 4.2

Rapport d'opportunité

Les organisations représentées à la CPNE-FP sont seules habilitées à proposer la création d'un C.Q.P pour un des métiers du Commerce du Poisson et de la Conchyliculture de la Convention Collective Nationale n° 3243.

Toute demande émanant d'une (ou plusieurs) organisation(s) est portée de plein droit à l'ordre du jour de la CPNE-FP. Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- le domaine de qualification et les besoins existants.
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi.
- les axes prioritaires de formation.

Après en avoir délibéré, la CPNE-FP donne ou non son aval à la demande, dont l'adoption va conduire à l'adoption d'un cahier des charges pédagogique.

Article 4.3

Cahier des Charges Pédagogique

Pour chaque CQP créé, un cahier des charges pédagogique sera établi comportant obligatoirement :

- la définition de la qualification.
- le public visé.

-
- le plan de formation et la durée.
 - l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat de qualification.
 - les modalités de suivi de la formation et d'évaluation de la formation.
 - les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

Article 5 **Renouvellement, Modification et Suppression des CQP**

Chaque CQP est créé pour une période probatoire de deux ans qui donne lieu à une expérimentation.

Au terme de cette période, le CQP se trouve :

- 1- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de trois ans renouvelables.
- 2- soit supprimé par la CPNE-FP, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.
- 3- soit reconduit après modifications décidées par la CPNE-FP pour une durée de trois ans renouvelables. Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation débutant après la décision de la CPNE-FP.

Chapitre III **Modalités de mise en place et d'organisation des formations conduisant à un CQP**

Article 6 **Agrément des Organismes de Formation**

Tout organisme désirant organiser une formation conduisant à un CQP devra préalablement se faire habilitier par la CPNE-FP, suivant des modalités définies dans un cahier de procédures, par l'intermédiaire du secrétariat assuré par la Fédération Nationale des Syndicats Professionnels du Commerce du Poisson et de la Conchyliculture.

L'habilitation sera de la durée de la formation et pourra être reconduite suite à une demande de renouvellement auprès de la CPNE-FP dont les modalités seront fixées dans les procédures.

Article 7 **Organisation des Stages de Formation**

Tout organisme de formation habilité organisant une action conduisant au Certificat de Qualification Professionnelle devra :

- déclarer tout démarrage de cycle de formation
- s'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques
- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale

L'ensemble de ces documents devra être adressé à la CPNE-FP via son secrétariat, assuré par la Fédération Nationale des Syndicats Professionnels du Commerce du Poisson et de la Conchyliculture, 1 rue de Concarneau — Marée 321 — 94565 RUNGIS Cedex.

Article 8 **Communication**

La CPNE-FP, ainsi que les Organismes Professionnels concernés feront connaître à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale :

- la création de tout Certificat de Qualification Professionnelle.
- les noms des organismes habilités au niveau national ou régional pour assurer la formation de préparation à ce Certificat de Qualification Professionnelle.

Chapitre IV **Délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle**

Article 9 **Obtention du Certificat de Qualification Professionnelle**

L'obtention définitive du CQP sera rendue par la CPNE-FP au vu du livret de suivi du stagiaire qui réunira, au-delà des éléments de suivi des différents modules et des évaluations, les avis d'un jury constitué en fin de formation et composé :

- de représentants de l'équipe pédagogique de l'organisme de formation.

-
- du tuteur du jeune en contrat de qualification (ou responsable hiérarchique dans toute autre situation).
 - des professionnels désignés par l'organisation professionnelle concernée.

— Le jury doit émettre un avis sur l'aptitude (ou non) à exercer le métier considéré

— La CPNE-FP se réunira dans les deux mois qui suivent toute fin de formation, et fera établir les certificats imprimés à l'en-tête de la «CPNE-FP».

Le présent accord entre en vigueur au jour de la publication d'extension au Journal Officiel et est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie peut en demander la révision par voie de lettre recommandée avec accusé réception à la connaissance des autres parties signataires. Cette lettre doit mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Les parties conviennent de demander au Ministre chargé du Travail et de l'Emploi l'extension de la présente annexe afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective et ce, en application de l'article L. 138-8 du code du travail.

Préparateur-vendeur en produits de la mer

Accord du 20 décembre 2001

[Étendu par arrêté du 2 décembre 2002, JO 11 décembre 2002 applicable le jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 7 février 2003, JO 19 février 2003]

Conformément à l'article 4.1 de l'Accord Cadre sur les Certificats de Qualification Professionnelle du 20.12.2001, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP), a donné son accord à la création d'un Certificat de Qualification Professionnelle de :

Préparateur-vendeur en produits de la mer

Dans le cadre du Contrat de Qualification, ce Certificat de Qualification Professionnelle :

- S'adresse à des jeunes ayant une formation générale du niveau Baccalauréat ou une formation technique de niveau IV (Bac Technique, Bac Pro...)
- S'obtient après une formation alternée de seize à dix-huit mois dont 700 heures dans un centre habilité,
- Permet aux jeunes titulaires de ce certificat à l'issue de leur formation d'être au niveau 160 de la classification des emplois.

Dans le cadre d'une Validation des Acquis, ce Certificat de Qualification Professionnelle :

- S'adresse à des salariés ayant trois années d'activité professionnelle dans le métier ainsi qu'à des salariés d'autres branches en recherche de conversion ou demandeurs d'emploi, sous condition du respect d'un cahier des charges spécifique.
- S'obtient après une démarche de validation des acquis, et, si nécessaire, une formation complémentaire pour toute ou partie du référentiel du CQP contenu dans le Cahier des Charges Pédagogique.
- Permet aux personnes titulaires de ce certificat d'accéder au niveau 160 de la classification des emplois.

Le présent accord entre en vigueur au jour de la publication d'extension au Journal Officiel et est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie peut en demander la révision par voie de lettre recommandée avec accusé réception à la connaissance des autres parties signataires. Cette lettre doit mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Les parties conviennent de demander au Ministre chargé du Travail et de l'emploi l'extension de la présente annexe afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective et ce, en application de l'article L. 138-8 du code du travail.

Gestionnaire d'entreprise du commerce de poissonnerie

Avenant n° 49 du 7 juillet 2005

[Étendu par arr. 1^{er} févr. 2006, JO 10 févr., et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 21 juin 2006, JO 4 juill. applicable à compter du premier jour du mois suivant sa signature]

CQP - «Gestionnaire d'entreprise (s) du commerce de la poissonnerie»

Conformément à l'accord cadre sur les Certificats de Qualification Professionnelle de la Poissonnerie, il est convenu

de la création d'un CQP «Gestionnaire d'entreprise(s) du commerce de la Poissonnerie» dans les conditions et les modalités de mise en œuvre décrites dans ledit accord.

Les Certificats de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) définissent un niveau de compétences pour un poste identifié dans la classification de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (n° 3243).

La certification correspond à faire reconnaître par des professionnels la capacité du candidat à tenir le poste décrit. L'engagement d'un candidat dans le processus de certification fera l'objet d'une évaluation préalable par un centre habilité par la C.P.N.E-FP.

Lieu

— Dans une ou des entreprise(s) relevant du commerce de la poissonnerie : grossiste, demi-grossiste, détaillant

Mission principale

— Assurer la gestion d'entreprise(s) relevant de la CCN de la Poissonnerie

Liaisons hiérarchiques

— L'ensemble des salariés d'entreprise(s) dont il assure la gestion

Classification

— 350

Contenu du dossier

— Référentiel d'activités et de compétences

— Référentiel de certification

Condition préalable

Pour finaliser le processus de certification de ce présent C.Q.P., le candidat devra avoir le niveau de compétences décrit dans le référentiel du C.Q.P. :

— «Préparateur-vendeur en produits de la mer»

Durées maximales des actions

— Évaluation préalable : 7 heures

— Formation en centre : 250 heures

— Formation en entreprise : 100 heures

Accompagnement à la formation continue et/ou à la validation des acquis de l'expérience (VAE) : 24 heures

— Découverte de la filière : 34 heures

— Certification : 7 heures

Accès au CQP

— Contrat de Professionnalisation

— Formation continue

— Congé Individuel de Formation

— Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) avec ou sans formation complémentaire

— Droit individuel à la formation

Public visé

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) conformément à l'accord cadre sur les CQP s'adresse :

— Aux salariés de la branche déjà en poste dans le cadre :

d'action de professionnalisation,

de périodes de professionnalisation,

du DIF,

du plan de formation de l'entreprise,

d'un congé individuel de formation,

de la VAE

— Aux chefs d'entreprises de la branche souhaitant actualiser leurs connaissances

— Aux jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'aux adultes en contrat de professionnalisation et entrant dans la branche professionnelle

— À des salariés ou chefs d'entreprise d'autres secteurs professionnels

— À de jeunes diplômés désireux de rejoindre la branche après une formation pratique et technique.

— À des professionnels de la branche revenant à l'exercice du métier après une interruption

Modalités de recrutement

Contrats de professionnalisation :

Le recrutement est réalisé par l'entreprise en lien avec un organisme de formation agréé par la CPNEFP pour assurer la formation sur la base souhaitée dans l'accord sur la création de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

CIF d'un salarié de la branche :

Après autorisation d'absence par l'entreprise de la branche, acceptation du dossier par le Fongecif et évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation (par exemple VAE sur le CQP de Préparateur-vendeur en produits de la mer ou titulaire d'un diplôme ou titre de niveau V dans le secteur du commerce de la Poissonnerie).

CIF d'un salarié extérieur à la branche :

Après autorisation d'absence par l'entreprise d'origine, acceptation du dossier par le Fongecif et évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation.

Périodes de professionnalisation, DIF, actions de formation du plan de l'entreprise :

Accès selon les modalités définies dans la Convention Collective de la Poissonnerie et après évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation.

Validation des Acquis de l'Expérience

Accès selon les modalités prévus par la Convention Collective de Poissonnerie

Inscription du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Afin de permettre un accès facilité à ce CQP. Il sera procédé à une inscription au RNCP selon la procédure en vigueur.

Référentiel d'activités et de compétences C.Q.P. «Gestionnaire d'entreprise (s) du commerce de la poissonnerie»

Acquisition d'entreprise

Activités	Compétences	
<ul style="list-style-type: none">- Évaluer la valeur d'un fonds de commerce existant ou à créer :- Évaluer les conditions d'exploitation : nature du bail état des locaux et des installations, potentiel d'exploitation (surfaces, ...), travaux à envisager, conformité aux règles sanitaires et commerciales en vigueur, état et valeur des stocks...- Évaluer l'environnement macro et micro économique- Interpréter des documents comptables	<ul style="list-style-type: none">- Appliquer la méthodologie d'analyse :<ul style="list-style-type: none">- identifier les obligations réglementaires en vigueur- analyser les conditions du bail et de ses avenants éventuels- conduire une évaluation globale (nature, coût et délais)<ul style="list-style-type: none">- construire un cahier des charges- identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires- discerner les éléments clefs permettant de prendre la décision- Estimer le poids économique de la zone de chalandise :<ul style="list-style-type: none">- identifier le profil de la clientèle (Âge, Catégories Sociales Professionnelles (CSP), saisonnalité, ...)<ul style="list-style-type: none">- identifier la concurrence- identifier les fournisseurs- estimer les évolutions de la zone (urbanisme, ...) et de la demande<ul style="list-style-type: none">- Analyser les derniers bilans :<ul style="list-style-type: none">- ratios d'équilibre- ratio des amortissements par rapport aux immobilisations	<ul style="list-style-type: none">- Prendre en compte les spécificités métier- Prendre en compte les ratios spécifiques au métier

Activités	Compétences	
- Évaluer un bilan social	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser un compte d'exploitation : <ul style="list-style-type: none"> - charges sociales - charges financières - charges d'exploitation - rentabilité par rapport au CA - dotations aux amortissements - Déterminer les conditions de reprise du personnel - Évaluer les compétences du personnel 	- Prendre en compte les spécificités du métier
- Prendre contact avec l'organisation professionnelle de la branche	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les organisations professionnelles et interprofessionnelles, leurs rôles et leurs services : <ul style="list-style-type: none"> - dialogue social et convention collective <ul style="list-style-type: none"> - gestion - conseil et protection juridique et sociale <ul style="list-style-type: none"> - formation - information et communication - Identifier les conditions législatives et/ou réglementaires d'exercice du métier (qualification professionnelle, santé, hygiène, sécurité,...) 	<ul style="list-style-type: none"> - À développer par organisation professionnelle - Prendre en compte les spécificités du métier
- Choisir un cadre juridique	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les différentes formes juridiques existantes - Identifier les avantages et inconvénients - Le choix de la forme juridique en fonction d'un projet 	
- Établir un compte d'exploitation prévisionnel à court et moyen termes (charges et produits)	<ul style="list-style-type: none"> - Définir un plan d'action et un planning de réalisation <ul style="list-style-type: none"> - Définir les besoins en personnel <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les tâches - Établir les fiches de fonctions et les niveaux de qualification requis - Calculer le coût et le seuil de rentabilité d'un poste - Construire et équilibrer le compte d'exploitation prévisionnel : <ul style="list-style-type: none"> - salaires et charges (salariés et non salariés) <ul style="list-style-type: none"> - charges et produits financiers - charges et produits d'exploitation <ul style="list-style-type: none"> - dotations aux amortissements - charges et produits exceptionnels 	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les spécificités du métier - Se référer à la convention collective
- Établir un plan de trésorerie mensuel	<ul style="list-style-type: none"> - Construire un plan de trésorerie - Planifier les charges et les produits 	
- Établir un plan de financement tenant compte des aides éventuelles	<ul style="list-style-type: none"> - Déterminer et chiffrer les besoins : <ul style="list-style-type: none"> - en investissement - en fonctionnement (trésorerie, ...) - Déterminer et chiffrer les apports nécessaires 	

Activités	Compétences	
	<ul style="list-style-type: none"> - Déterminer et chiffrer les apports personnels - Identifier les aides éventuelles - Déterminer et chiffrer les besoins de financement - Identifier les sources de financement (crédit vendeur, ...) 	
<ul style="list-style-type: none"> - Choisir une banque et négocier - Négocier une acquisition ou une reprise 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier et comparer les coûts des différents services bancaires - Comparer la réactivité des différentes banques - Décoder les abréviations bancaires - Identifier et comparer les différents modes de financement et leur incidence sur la trésorerie et le compte d'exploitation - identifier et comparer les différents types de garanties (nantissement, caution, hypothèque, ...) - Identifier les conditions suspensives et/ou particulières (accompagnement du cédant, ...) 	
<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser les formalités administratives 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les obligations (nature, délai, périodicité) et déclarations 	

Achat et approvisionnement en matières premières et produits

Activités	Compétences	
<ul style="list-style-type: none"> - Définir les besoins 	<ul style="list-style-type: none"> - Définir la gamme de matières premières, produits semi-finis et finis en fonction du marché - Définir les besoins en consommables non alimentaires - Définir les niveaux de stocks en fonction des saisons, des événements et de la fluctuation du marché Établir un cahier des charges qualitatif et quantitatif 	
<ul style="list-style-type: none"> - Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs en fonction de critères préétablis - Indépendants - Grossistes 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les circuits d'approvisionnements - Identifier les différentes filières qualité (signes d'identification de la qualité et de l'origine, appellations non officielles,...) - Définir les critères d'évaluation et de suivi des fournisseurs - Comparer les offres (réactivité, qualité du produit, rapport qualité/prix, régularité, délais de paiement, conditions de livraison, garanties de traçabilité,...) - Mettre en place une grille d'évaluation et de suivi en fonction des différents critères d'évaluation - Choisir les fournisseurs - Utiliser ou faire la grille d'évaluation et de suivi - Négocier les achats : <ul style="list-style-type: none"> - Quantités - Qualités - Prix 	<ul style="list-style-type: none"> - En tenant compte des spécificités du métier

Activités	Compétences	
<ul style="list-style-type: none"> - Transporter ou faire transporter (matières premières et produits) en respectant les obligations réglementaires en vigueur - Réceptionner, faire réceptionner et stocker les marchandises en effectuant les contrôles nécessaires (critères de fraîcheur, étiquetage, DLC, DLUO, température,...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les conditions réglementaires de transport - Définir les règles de transport - Identifier les conditions réglementaires de stockage et d'entreposage. - Définir et faire respecter les règles de stockage - Définir les règles de stockage et de traitement des déchets d'emballage,... 	<ul style="list-style-type: none"> - En tenant compte des spécificités du métier

Achat du matériel, des installations et des services

Activités	Compétences	
<ul style="list-style-type: none"> - Définir les besoins 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires - Identifier les contraintes réglementaires - Définir les matériels, outillage, installations et services nécessaires (entretien, maintenance,...) - Rationaliser les investissements - Définir les contraintes d'installation et d'utilisation - Établir un cahier des charges 	<ul style="list-style-type: none"> - En tenant compte des spécificités du métier
<ul style="list-style-type: none"> - Établir les critères de sélection et les contrôles périodiques des fournisseurs et prestataires 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les fournisseurs et prestataires - Définir les critères d'évaluation et de suivi des fournisseurs - Comparer les offres (réactivité, qualité du matériel ou du service, rapport qualité/prix, régularité, fiabilité, délais de paiement, conditions de livraison, d'installation et de maintenance, conditions de garantie,...) - Mettre en place une grille d'évaluation et de suivi des fournisseurs et prestataires en fonction des différents critères d'évaluation - Choisir les fournisseurs - Utiliser ou faire utiliser et faire évoluer la grille d'évaluation et de suivi - Négocier les achats 	<ul style="list-style-type: none"> - En tenant compte des spécificités du métier

Gestion administrative et management du personnel

Activités	Compétences	
<ul style="list-style-type: none"> - Définir les postes 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les tâches - Établir les fiches de fonctions et les niveaux de qualification 	<ul style="list-style-type: none"> - Se référer à la convention collective
<ul style="list-style-type: none"> - Recruter le personnel 	<ul style="list-style-type: none"> - Définir les conditions d'embauche - Établir le texte de l'offre (ANPE, Journaux,...) 	

Activités	Compétences	
	<ul style="list-style-type: none"> - Conduire un entretien d'embauche - Établir le contrat de travail - Identifier les différentes aides (subventions, allègements, exonérations,...) 	
- Assurer la gestion administrative des salariés	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les obligations et les interlocuteurs : - Visites médicales, déclaration d'embauche,... - URSSAF, ASSEDIC, Mutuelle,... 	
- Motiver son équipe	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier et construire les outils de motivation - Conduire un entretien d'évaluation : - Identifier les points forts et les points perfectibles des relations interpersonnelles et hiérarchiques - Évaluer les points forts et les points perfectibles de chaque salarié au regard des fiches de fonctions - Déterminer ensemble les solutions. 	
- Former le personnel	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les besoins en formation du personnel - Identifier et examiner les offres de formation - Identifier les différentes aides en matières de formation - Établir le dossier de demande de prise en charge - Évaluer l'impact de la formation dans la tenue du poste de travail et l'évolution de carrière 	

Organisation du travail

Activités	Compétences	
- Organiser et optimiser le travail.	<ul style="list-style-type: none"> - Constituer une équipe et planifier le travail. - Définir, formaliser, appliquer, faire appliquer et faire évoluer les procédures et instructions (procédures d'hygiène, de sécurité, de livraison, de fabrication ou de transformation, règlement intérieur, ... instructions de mise en place, d'utilisation et d'entretien du matériel, ...) - Contrôler et évaluer l'application des procédures - Analyser les résultats et mettre en place des actions d'amélioration 	- (Gestion des déchets : définir les conditions de tri, d'entreposage et d'élimination des déchets)

Gestion financière

Activités	Compétences communes	Compétences métier
- Établir et suivre un compte d'exploitation	<ul style="list-style-type: none"> - Exploiter les informations du compte d'exploitation - Déterminer la périodicité du contrôle des résultats - Imputer les charges suivant le plan comptable - Déterminer et suivre les coûts fixes et les coûts variables 	

Activités	Compétences communes	Compétences métier
- Établir et suivre un plan de trésorerie	- Maîtriser et organiser les flux financiers entrants et sortants - Gérer la trésorerie au quotidien et en prévisionnel	
- Établir et suivre ses tableaux de bord	- Déterminer et contrôler les ratios nécessaires et suffisants à la bonne marche de l'entreprise - Déterminer le seuil de rentabilité du point de vente et/ou du rayon - Vérifier l'adéquation entre le coût prévisionnel et le seuil de rentabilité d'un poste - Faire la prévision du prix de revient global d'un produit et le comparer à la valeur d'usage	- Prendre en compte les spécificités du métier (perte, produit, freinte, ...)
- Définir les besoins	- Identifier les compétences extérieures nécessaires (comptable, centre de gestion, ...) - Les sélectionner en fonction de critères préétablis	

Commercialisation

Activités	Compétences	
- Suivre l'évolution de la clientèle et anticiper	- Déterminer l'image que l'on souhaite donner à l'entreprise et la situer sur son marché - Identifier les typologies de clientèle (âge, Catégories Sociales Professionnelles, entreprises, ...) - Identifier les nouvelles cibles potentielles (restaurants, traiteurs, comités d'entreprise, associations, export, internet, ...) - Adapter les gammes de produits aux typologies identifiées	
- Organiser la mise en vente (y compris en camion magasin et sur marché)	- Établir les plans de présentation des produits en fonction des événements, des promotions, des priorités de vente en tenant des obligations réglementaires (hygiène, traçabilité, étiquetage, ...)	- Prendre en compte les spécificités du métier
- Vendre	- Écouter, accepter, reformuler, identifier, proposer, argumenter, conseiller, conclure	
- Fidéliser et accroître sa clientèle	- Conseiller sur l'utilisation du produit - Gérer les remarques et réclamations - Mesurer l'attractivité (vitrine, éclairage, odeur, son, tenue de travail, savoir être, ...) et l'accessibilité de son point de vente et de son environnement - Prospecter ou organiser la prospection	

Communication

Activités	Compétences	
- Organiser la communication	- Choisir, créer et utiliser les supports : - Affiches - Publicité sur le lieu de Vente (PLV)	

Activités	Compétences
	<ul style="list-style-type: none"> - Information sur le Lieu de Vente (ILV) - Étiquetage - Mailings - Publicité - Tenues de travail - Concevoir et réaliser un événementiel (produit nouveau, dégustation, salons, ...) - S'intégrer aux événements organisés par la profession et/ou la filière - Participer aux actions des associations de commerçants, aux actions collectives, ...) - Communiquer par Internet par l'intermédiaire de son propre site ou à travers un site portail - Communiquer auprès des instances locales : municipalité, institutions diverses régionales, départementales Communiquer auprès des médias locaux

Référentiel de certification

I - Commission de notation

Ladite commission examinera le livret de suivi du stagiaire, entendra le candidat au cours de sa soutenance d'étude de cas et pourra l'interroger dans ce cadre.

À l'issue de cette soutenance et après examen du dossier du postulant, la commission de notation émettra un avis à destination du jury de certification.

Le livret de suivi réunira :

- les évaluations des mises en situation en cours de formation
- un dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre d'un projet du candidat
- l'étude de cas spécifique au métier de gestionnaire d'entreprise de la poissonnerie ou l'étude d'un projet du candidat

Composition de la commission de notation

En plus des membres désignés au chapitre IV article 9 de l'accord cadre portant création des CQP de la Poissonnerie :

- un représentant du secteur comptable et/ou du secteur bancaire

II - Jury paritaire de certification

Les membres du jury paritaire de certification seront désignés par la CPNE-FP.

La certification se fait en fonction du référentiel d'activités et de compétences validé par la CPNE-FP, faisant l'objet du présent avenant. Le jury paritaire de certification émet un avis sur l'aptitude (ou non) à exercer le métier considéré.

III - Document de certification

Délivrance de la certification

La certification est délivrée par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP).

La CPNE-FP se réunira dans les deux mois qui suivent la tenue du jury de certification, validera la décision du même jury et fera établir les certificats imprimés à l'en-tête de la «CPNE-FP».

Les compétences et les moments privilégiés de l'évaluation

Acquisition de l'entreprise	1	2	3	4
Évaluer la valeur d'un fonds de commerce	X			
Établir un compte d'exploitation prévisionnel	X			
Établir un plan de trésorerie mensuel	X			
Établir un plan de financement	X			
Réaliser les démarches administratives	X			
Prendre contact avec l'organisation professionnelle		X		
Choisir une banque et négocier				X
Négocier une acquisition ou une reprise				X
Choisir un cadre juridique				X
Achat du matériel, des installations et des services				
Définir les besoins	X			
Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs		X		
Gestion financière				
Établir et suivre un compte d'exploitation	X			
Établir et suivre ses tableaux de bord	X			
Définir ses besoins	X			
Achat et approvisionnement en matières premières et produits				
Définir ses besoins		X		
Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs		X		
Transporter ou faire transporter en respectant les obligations en vigueur				X
Réceptionner, faire réceptionner et stocker les marchandises en effectuant les contrôles nécessaires			X	
Commercialisation				
Organiser la mise en vente			X	
Suivre l'évolution de la clientèle et anticiper			X	
Vendre			X	
Fidéliser et accroître sa clientèle			X	
Gestion administrative et management du personnel				
Définir les postes			X	
Recruter du personnel			X	
Assurer la gestion administrative des salariés			X	
Motiver une équipe			X	
Former le personnel			X	
Organisation du travail				
Organiser et optimiser le travail			X	
<p>1 = Étude de cas spécifique au métier de gestionnaire ou étude d'un projet du candidat : exposé 30 mn. Questions/Réponses 30 à 60 mn</p> <p>2 = Dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre d'un projet du candidat</p> <p>3 = Mises en situation</p>				

Acquisition de l'entreprise	1	2	3	4
<p>4 = Questionnement de la commission de notation (complément au cours de la soutenance de l'étude de cas)</p> <p>Les croix représentent les moments privilégiés de l'évaluation des compétences.</p> <p>Elles apparaîtront sur les documents.</p> <p>Les évaluations réalisées en cours de formation pourront venir confirmer ou infirmer les évaluations finales de la commission de notation.</p>				

Étapes des évaluations

- Mises en situation en cours de formation
- Dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre d'un projet du postulant et porté à l'examen de la commission de notation
- Étude de cas spécifique au métier de gestionnaire : Exposé devant la commission de notation de 30 minutes et questions/réponses de 30 à 60 minutes.
- Questions complémentaires après l'exposé de l'étude de cas réalisé par le candidat

Durée - date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du Code du Travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de sa conclusion et en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale de Travaux, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Poissonnier

Avenant n° 54 du 19 octobre 2006

[Étendu par arr. 14 mars 2007, JO 27 mars, et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 21 juin 2007, JO 5 juill. applicable à compter du premier mois suivant sa signature]

Conformément à l'accord cadre sur les Certificats de Qualification Professionnelle de la Poissonnerie, il est convenu de la création d'un CQP «Poissonnier» dans les conditions et les modalités de mise en œuvre décrites dans ledit accord.

Les Certificats de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) définissent un niveau de compétences pour un poste identifié dans la classification de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (n° 3243).

La certification correspond à faire reconnaître par des professionnels la capacité du candidat à tenir le poste décrit. L'engagement d'un candidat dans le processus de certification fera l'objet d'une évaluation préalable par un organisme de formation habilité par la C.P.N.E.-F.P. de la branche professionnelle.

Lieu d'exercice de l'activité

Dans une ou des entreprise(s) relevant du commerce de la poissonnerie.

Classification dans la CCN de la Poissonnerie (3243)

145

Contenu du dossier

Référentiels d'activités et de compétences

Parcours de certification

Durées maximales des actions

- Formation en centre : 350 heures
- Formation en entreprise : 105 h
- Découverte de la filière : 35 heures
- Accompagnement à la formation continue et/ou à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : 24 heures

Accès au CQP

- Contrat de Professionnalisation

-
- Période de professionnalisation
 - Formation continue
 - Congé Individuel de Formation (CIF)
 - Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) avec ou sans formation complémentaire
 - Droit individuel à la formation (DIF)

Public visé

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) conformément à l'accord cadre sur les CQP s'adresse :

→ Aux salaires de la branche par :

- Périodes de professionnalisation
- DIF
- Plan de formation de l'entreprise
- Congé Individuel de Formation
- VAE

→ À des professionnels de la branche revenant à l'exercice du métier après une interruption

→ Aux jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'aux adultes en contrat de professionnalisation et entrant dans la branche professionnelle

→ À des salariés ou chefs d'entreprise d'autres secteurs professionnels (y compris CIF hors branche)

Modalités de recrutement

Contrats de professionnalisation :

Le recrutement est réalisé par l'entreprise en lien avec un organisme de formation habilité par la C.P.N.E.-F.P. pour assurer la formation sur la base souhaitée dans l'accord sur la création de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de la branche professionnelle.

CIF d'un salarié de la branche :

Après autorisation d'absence par l'entreprise de la branche, acceptation du dossier par la FONGECIF et évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation (par exemple VAE sur un CQP de la branche ou titulaire d'un diplôme ou titre de niveau V dans le secteur du commerce de la Poissonnerie et de la Conchyliculture).

CIF d'un salarié extérieur à la branche :

Après autorisation d'absence par l'entreprise d'origine, acceptation du dossier par le FONGECIF et évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation.

Périodes de professionnalisation, DIF, actions de formation du plan de l'entreprise :

Accès selon les modalités définies dans la Convention Collective de la Poissonnerie et après évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation.

Validation des Acquis de l'Expérience

Accès selon les modalités prévues par la Convention Collective de la Poissonnerie

Inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Afin de permettre un accès facilité à ce CQP, il sera procédé à une inscription au RNCP selon la procédure en vigueur.

Référentiel d'emploi

Le CQP de Poissonnier atteste d'une formation professionnelle théorique et pratique dans l'ensemble des activités d'une entreprise exerçant le commerce du poisson et de la conchyliculture : réception des produits, stockage des produits livrés, transformation et commercialisation.

Il présente et met en valeur les divers produits, participe à l'acte de vente, renseigne et conseille la clientèle.

Il assure ses tâches dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité et de traçabilité, conformément aux exigences réglementaires en vigueur.

Le titulaire du CQP de Poissonnier doit être capable :

- de reconnaître les espèces régulièrement commercialisées en France
- de connaître et d'effectuer les diverses techniques de préparation et de transformation
- d'apprécier la qualité des produits dans leur évolution
- d'appliquer les règles concernant la nutrition et l'hygiène alimentaire
- d'utiliser et d'entretenir les outils, matériels et machines nécessaires aux activités de l'entreprise

— de respecter les règlements de sécurité, la législation relative à la préparation/transformation, à la commercialisation et au stockage

— de tenir compte des principaux aspects de l'environnement économique, juridique, sanitaire et social propre à ces activités

Il peut débiter immédiatement dans une entreprise réalisant une activité poissonnerie et/ou écailler.

Après une bonne expérience professionnelle, une maîtrise de ses acquis et si ses qualités professionnelles le lui permettent, il pourra :

— soit chercher à accéder à des postes de responsabilités

— soit chercher à créer sa propre entreprise.

Référentiel d'activité

Les différentes fonctions de l'activité sont :

— Participation aux approvisionnements

— Production : Mise en place du point de vente - Préparation / transformation de produits

— Contrôle qualité et traçabilité des produits

— Présentation des produits

— Communication / vente

— Entretien des équipements et prévention des risques professionnels.

Tableau de détail des activités

Fonction : approvisionnement
Tâches <ul style="list-style-type: none">- Participation à la définition des besoins- Réception des marchandises- Stockage
Conditions d'exercice <ul style="list-style-type: none">- Moyens et ressources :<ul style="list-style-type: none">- Le bon de livraison- Les consignes- Le Guide de Bonnes Pratiques d'Hygiène- Les matériels de contrôle- Les équipements et matériels de rangement et de stockage- Les fiches de stock
<ul style="list-style-type: none">- Autonomie, responsabilité- Participation aux différentes tâches- Sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son supérieur dans le cadre des consignes de la hiérarchie
<ul style="list-style-type: none">- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation- Adéquation quantitative et qualitative entre le bon de livraison et les produits livrés- Respect du stockage des produits dans les lieux appropriés
Fonction : production
Tâches <ul style="list-style-type: none">- Mise en place du poste de travail- Approvisionnement matières d'œuvre- Préparation, transformation, fabrication, conditionnement- Conservation, stockage
Conditions d'exercice <ul style="list-style-type: none">- Moyens et ressources :<ul style="list-style-type: none">- Les matières premières, produits alimentaires intermédiaires et produits annexes- Les fiches techniques et les consignes- Locaux et matériels adaptés- Le Guide de Bonnes Pratiques d'Hygiène
<ul style="list-style-type: none">- Autonomie, responsabilité- Participation aux différentes tâches- Sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son supérieur dans le cadre des consignes de la hiérarchie

Fonction : approvisionnement
<ul style="list-style-type: none"> - Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation - Conformité de la mise en place du poste de travail - Utilisation rationnelle de la matière d'œuvre et des produits - Produits conformes aux usages et appellations professionnelles <ul style="list-style-type: none"> - Qualité du produit réalisé (aspect, régularité) - Produits attractifs conformes aux exigences de la clientèle <ul style="list-style-type: none"> - Respect de la commande - Stockage des produits finis et semi-finis conformes à la réglementation
Fonction : contrôle qualité produits
<p>Tâches</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrôle de la conformité des produits tout au long du processus de préparation, de transformation, de fabrication, de déconditionnement et de conditionnement <ul style="list-style-type: none"> - Contrôle de la traçabilité - Contrôle des poids, des mesures et des quantités - Contrôle de la qualité organoleptique des produits
<p>Conditions d'exercice</p> <ul style="list-style-type: none"> - Moyens et ressources : <ul style="list-style-type: none"> - Les fiches techniques - Les consignes - Les matériels adaptés au contrôle - Le Guide de Bonnes Pratiques d'Hygiène
<ul style="list-style-type: none"> - Autonomie, responsabilité - Participation aux différentes tâches - Sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son supérieur dans le cadre des consignes de la hiérarchie
<ul style="list-style-type: none"> - Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation - Conformité sanitaire des produits dans le respect de la réglementation en vigueur - Produits conformes à la commande - Maintien de la régularité du produit
Fonction : Présentation des produits
<p>Tâches</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation du lieu de vente et/ou du lieu de service différé - Mise en place et présentation des produits - Valorisation et promotion des produits
<p>Conditions d'exercice</p> <ul style="list-style-type: none"> - Moyens et ressources : <ul style="list-style-type: none"> - Les produits - Les matériels et accessoires <ul style="list-style-type: none"> - Les fiches conseils - Les locaux adaptés - Le Guide de Bonnes Pratiques d'Hygiène
<ul style="list-style-type: none"> - Autonomie, responsabilité - Participation aux différentes tâches - Sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son supérieur dans le cadre des consignes de la hiérarchie
<ul style="list-style-type: none"> - Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation - Produits attractifs conformes aux exigences des consommateurs <ul style="list-style-type: none"> - Présentation conforme aux usages professionnels - Respect des règles de présentation et de conservation <ul style="list-style-type: none"> - Mise en valeur des produits
Fonction : Vente / Communication
<p>Tâches</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communication professionnelle interne écrite et orale - Communication professionnelle externe écrite et orale - Utilisation des outils informatique et de communication <ul style="list-style-type: none"> - Vente et conseil à la clientèle

Fonction : approvisionnement
<p>Conditions d'exercice</p> <ul style="list-style-type: none"> - Moyens et ressources : - Les fiches techniques - Les consignes - Le Guide de Bonnes Pratiques d'Hygiène - Lexique professionnel
<ul style="list-style-type: none"> - Autonomie, responsabilité - Participation aux différentes tâches - Sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son supérieur dans le cadre des consignes de la hiérarchie
<ul style="list-style-type: none"> - Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation - Utilisation appropriée du vocabulaire professionnel - Prise en compte des attentes de la clientèle - Explications de base sur les caractéristiques technologiques des produits - Conseil à la clientèle
Fonction : Entretien des équipements et prévention des risques professionnels
<p>Tâches</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels - Gestion des déchets - Contrôle du bon fonctionnement des appareils et des organes de sécurité - Application des consignes de prévention des risques professionnels
<p>Conditions d'exercice</p> <ul style="list-style-type: none"> - Moyens et ressources - Protocole et plan de nettoyage - Matériels et produits adaptés - Le Guide de Bonnes Pratiques d'Hygiène - Les consignes de prévention des risques professionnels
<ul style="list-style-type: none"> - Autonomie, responsabilité - Participation aux différentes tâches - Sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son supérieur dans le cadre des consignes de la hiérarchie
<ul style="list-style-type: none"> - Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation - Respect des règles d'hygiène et de prévention des risques professionnels adaptées à l'activité - Respect des règles de gestion des déchets adaptées à l'activité - Matériel en état de fonctionnement permanent - Détection des anomalies - Utilisation appropriée et rationnelle des matériels et des produits d'entretien

Référentiel des connaissances et des compétences : «Domaines technologiques associés»

A) Technologie Professionnelle «produits aquatiques»

1 - Les produits

- Les poissons de mer, d'eau douce, de pêche et d'élevage
- Les coquillages, crustacés, mollusques, gastéropodes, batraciens, céphalopodes et divers

B) Technologie culinaire

1 - Les produits

- Les produits laitiers, les corps gras, les œufs
- Les légumes frais et sec, les fruits
- Les condiments, les épices, les aromates

2 - La préparation et la cuisson

- Les farces
- Les pâtes et les terrines
- Les fumets
- Les gelées
- Les sauces

- f) Les liaisons
g) Les farines et les pâtes
h) Les pâtisseries poissonnières
i) Les préparations de base

Connaissances	Compétences (être capable de)
A. Produits aquatiques	
1°) Les produits : 1. Les poissons Produits régulièrement commercialisés en France Mer : Plats : Sole, turbot, limande... Ronds : Colin, lotte, bar... Eau douce : Anguille, saumon, sandre... Classification Critères de qualité, caractéristiques organoleptiques Achat, stockage, commercialisation Préparations préliminaires et transformations Principaux modes de cuisson Applications culinaires de base	Classer les produits en fonction de leur morphologie et de leur habitat Indiquer les modes pêche ; zones FAO Indiquer la saisonnalité Énumérer les indices de fraîcheur ou d'altération pour les poissons entiers et détaillés Mentions obligatoires sur étiquetage Indiquer et réaliser pour chaque variété : - préparations préliminaires et transformations - modes de cuisson principaux - applications culinaires de base en vue du conseil à la clientèle
2. Coquillages, crustacés, mollusques, anoures. Produits de mer et d'eau douce régulièrement commercialisés en France Langouste, cigale de mer, homard, écrevisse, tourteau, langoustine... Coquilles St Jacques, pétoncles, Ormeaux, vanneaux, Violet... Praire, clams, vernis, amande de mer, Palourde, huître, moule et tout autre bivalve consommé cru. Bigorneaux, bulots ou buccins. Oursons Classification Critères de qualité et de fraîcheur ; étiquetage ; mentions obligatoires Zones françaises de production Approche de la notion de terroirs Modes de cuisson : pocher, griller, frire, en sauce Applications culinaires de base	Identifier, classer les différents produits Indiquer les modes de pêches ; zones FAO Indiquer la saisonnalité pour les coquillages, les mollusques Énumérer les indices de fraîcheur ou d'altération Indiquer et réaliser pour chaque variété : - préparations préliminaires - modes de cuisson - applications culinaires de base Citer les critères de fraîcheur et de qualité Réaliser les ouvertures Réaliser des plateaux type «dégustation» et type «buffet» avec accès rationnel aux produits dans le respect des règles d'hygiène Proposer des conseils pertinents (qualité, goût, dégustation, cuisson éventuelle)
B. Préparation culinaire	
1. Produits laitiers, corps gras, œufs. Propriétés, utilisations Produits laitiers : lait, crème. Corps gras : Origine animale : beurre Origine végétale : huile Œuf : Utilisations	Identifier les différents produits laitiers et corps gras Énumérer leurs qualités, leurs utilisations, leurs propriétés Justifier le choix des corps gras en fonction des applications Utiliser en préparations culinaires de base en vue du conseil à la clientèle
2. Les légumes frais et secs. Classification des légumes	Utiliser en préparations culinaires de base en vue du conseil à la clientèle
3. Condiments, épices, aromates.	Classer et identifier les divers aromates, épices et condiments Citer quelques exemples d'utilisation Utiliser en préparations culinaires de base en vue du conseil à la clientèle
2°) La préparation et la cuisson 1. Les farces Composition Proportions Utilisations	Donner et réaliser, en fonction d'une utilisation précise, la composition d'une farce Énumérer les précautions spécifiques d'hygiène relatives à cette préparation Utiliser en préparations culinaires de base en vue d'un conseil à la clientèle

Connaissances	Compétences (être capable de)
2. Les terrines Poisson et autres produits de la mer	Donner, avec leurs proportions, tous les éléments nécessaires à leur fabrication en respectant la législation en vigueur Préciser les différentes possibilités de cuisson Réaliser différentes terrines de base en vue du conseil à la clientèle
3. Les fumets Énumérer les différents fonds de base et dérivés liés ou non Indiquer les phases principales de leur préparation. Préciser leurs utilisations et leurs avantages	Donner et réaliser, en fonction d'une utilisation précise, la composition des fumets en vue du conseil à la clientèle
4. Les gelées Voir fonds et fumets en ajoutant les éléments gélifiants	Énumérer les principales gelées Clarifier une gelée Citer et effectuer dans différents exemples d'utilisation Utiliser en préparations culinaires de base en vue d'un conseil à la clientèle
5. Les sauces. Tomate Béchamel Velouté Bisque	Énumérer les diverses sauces de base et dérivées Préciser leurs utilisations et leurs avantages respectifs Indiquer les phases principales de leur préparation Réaliser différentes sauces de base en vue d'un conseil à la clientèle
6. Les liaisons. Composition Règles d'utilisation Utilisations Objectifs a) Base féculents. Roux divers. Beurre manié Maïzena b) Liaisons de base de matières grasses ou/et de protéines. Au beurre À la crème aux jeunes d'œufs Au corail	Énumérer les différents modes de liaison, les principales phases d'élaboration, leurs finalités Donner les règles à observer pour l'utilisation des liaisons Réaliser différentes liaisons en vue d'un conseil à la clientèle
7. Les farines et les pâtes. Composition Utilisation Pâte : - Levée - Feuilletée - À foncer - À crêpes - À frire	Proposer des applications culinaires pour les pâtes ou appareils Utiliser au moins 2 types de pâtes en applications culinaires
8. Préparations culinaires de base. Composition, Préparation, Utilisation. • Marinades cuites • Marinades courtes (instantanées) • Marinades longues crues • Marinades sèches • Courts-bouillons divers (crustacées, poisson,...)	Expliquer les rôles des différentes marinades et courts-bouillons Réaliser différentes préparations de base en vue d'un conseil à la clientèle

Référentiel des connaissances et des compétences : «Sciences appliquées à la nutrition et à l'hygiène»

En référence au Guide de Bonnes Pratiques d'Hygiène

A) Nutrition

1. Les constituants alimentaires : principales propriétés
2. L'alimentation rationnelle
3. Le comportement alimentaire

B) Hygiène

1. La microbiologie alimentaire
2. L'hygiène du personnel
3. L'hygiène des produits alimentaires
4. L'Hygiène des matériels, des équipements, des locaux

C) Applications

Les consignes relatives aux règles d'hygiène concernant :

- les produits
- le personnel
- les équipements

Connaissances	Compétences (être capable de)
A. Nutrition	
1. Les constituants alimentaires, principales propriétés Les constituants alimentaires Modifications physico-chimiques se produisant au cours des préparations culinaires et du stockage résultant de l'action : <ul style="list-style-type: none">- de l'air- de la chaleur- des acides	Mettre en relation les propriétés et les applications culinaires c'est-à-dire : <ul style="list-style-type: none">- Expliquer les transformations physico-chimiques susceptibles de se produire au cours des préparations et du stockage- Expliquer les conséquences nutritionnelles des divers modes de cuisson
2. Alimentation rationnelle Besoins nutritionnels et apports recommandés Place des différents groupes d'aliments Équilibre alimentaire Rations alimentaires	Indiquer les apports qualitatifs pour un individu donné (défini par l'âge, l'activité, l'état physiologique) Justifier la place de chaque groupe d'aliment en précisant leurs caractéristiques nutritionnelles et les équivalences possibles Préciser les quantités d'aliments à consommer Proposer des préparations culinaires pour équilibrer un repas
3. Comportement alimentaire Évolution des alimentaires : influence du mode vie, exigences du consommateur, évolution technologique des produits Perception sensorielle des aliments Propriétés organoleptiques des aliments et préparations culinaires Rôle des organes sensoriels Notion d'analyse sensorielle	Commenter l'évolution des comportements alimentaires en Europe Préciser les tendances actuelles du comportement alimentaire en France Définir les caractères d'appétence des préparations culinaires Différencier faim et appétit Expliquer physiologiquement la perception des saveurs et des odeurs Citer les facteurs modifiant les perceptions Discerner les facteurs qui concourent à mettre en valeur l'aliment ou la préparation
B. Hygiène	

Connaissances	Compétences (être capable de)
<p>1. Microbiologie alimentaire</p> <p>Principaux agents microbiens utilisés en technologie alimentaire</p> <p>Principaux agents microbiens responsables d'intoxications alimentaires ; origine de leur pouvoir pathogène</p> <p>Conditions de vie et de multiplication de ces microbes</p> <p>Sources de contamination des aliments</p> <p>Aliments vecteurs et critères microbiologiques réglementaires</p> <p>Mesures générales prophylactiques au cours de la chaîne alimentaire (denrées, locaux, personnels)</p> <p>Dispositif réglementaire</p> <p>Services assurant les contrôles sanitaires et qualitatifs.</p> <p>Mesures d'hygiène et de santé publique.</p>	<p>Nommer des micro-organismes utilisés en technologie alimentaire</p> <p>Nommer les principaux germes responsables d'intoxications alimentaires, les situer par rapport aux différents types connus</p> <p>Définir la virulence</p> <p>Définir le pouvoir pathogène</p> <p>Différencier exotoxines et endotoxines en donnant un exemple de chacune des catégories</p> <p>Indiquer les conditions favorables ou non à la vie et à la multiplication des micro-organismes</p> <p>Justifier le rôle de la température, de l'eau et de l'oxygène, du PH, des agents inhibiteurs</p> <p>Énumérer les causes de contaminations alimentaires</p> <p>Citer les aliments-vecteurs d'intoxications alimentaires les plus fréquemment impliqués</p> <p>Justifier les critères microbiologiques</p> <p>Prévoir dans une situation professionnelle donnée les risques d'évolution d'une denrée ou d'une préparation</p> <p>Justifier les mesures générales prophylactiques relatives à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La surveillance sanitaire des denrées - Le nettoyage et la désinfection des locaux - La surveillance de l'état de santé des personnels <p>Préciser le rôle de l'inspection sanitaire.</p> <p>Préciser et justifier les conditions d'attribution de la marque de salubrité</p> <p>Préciser le rôle du service de la répression des fraudes et de la qualité</p> <p>Préciser le but du règlement sanitaire départemental</p> <p>Connaître et appliquer les consignes adéquates</p>
<p>2. Hygiène du personnel</p> <p>Responsabilité du personnel dans la contamination alimentaire</p> <p>Tenue professionnelle</p> <p>Hygiène corporelle</p> <p>Comportements pendant le travail.</p> <p>Installations sanitaires.</p>	<p>Énoncer les risques de contamination générés par le personnel</p> <p>Décrire et justifier les caractéristiques de la tenue professionnelle</p> <p>Énoncer et justifier les règles d'hygiène corporelle à prendre avant, pendant et après l'activité professionnelle</p> <p>Justifier les comportements au cours du travail</p> <p>Énumérer et justifier les installations sanitaires nécessaires</p> <p>Connaître et appliquer les consignes adéquates</p>
<p>3. Hygiène des produits alimentaires</p> <p>Problèmes d'hygiène posés lors de l'utilisation des denrées d'origine animale telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Produits de la mer et d'eau douce. - Préparations à base de lait, d'œufs. <p>Problèmes d'hygiène posés par l'utilisation de denrées d'origine végétale telle que : les végétaux à consommer crus</p> <p>Problèmes d'hygiène et de sécurité posés par les appareils de préparation</p>	<p>Justifier le risque de contamination des produits d'origine animale</p> <p>Justifier le risque sanitaire des produits hachés</p> <p>Énoncer les conditions de préparation, d'entreposage, d'utilisation des denrées d'origine animale</p> <p>Définir les produits de la quatrième gamme, préciser et justifier les conditions de préparation, d'entreposage des denrées d'origines végétale</p> <p>Énoncer les risques liés à l'utilisation des appareils de préparation en ce qui concerne la qualité bactériologique des préparations et la sécurité de l'utilisateur</p> <p>Justifier les règles d'utilisation et d'entretien des appareils de préparation</p> <p>Connaître et appliquer les consignes adéquates</p>
<p>4. Hygiène des matériels, des équipements, des locaux</p> <p>Matériaux, matériels et équipements</p> <p>Produits et matériels d'entretien d'hygiène et de désinfection</p> <p>Entretien des locaux, des matériels, des équipements</p> <p>Principe de la «marche en avant»</p> <p>Installation rationnelle des locaux professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - laboratoire - magasin - locaux annexes 	<p>Justifier en fonction des règles d'hygiène et d'entretien le choix des matériaux, des équipements</p> <p>Interpréter une fiche technique de produit ou de matériel</p> <p>Choisir les procédés, les matériels et les produits adaptés à une situation en tenant compte des aspects réglementaires</p> <p>Préciser en le justifiant la périodicité des opérations d'entretien des locaux, des matériels, des équipements</p> <p>Expliquer et justifier le principe de la «marche en avant»</p> <p>Analyser un plan de laboratoire pour mettre en évidence ce principe</p> <p>Situer sur un plan les différents secteurs des locaux professionnels et préciser leurs équipements spécifiques</p> <p>Justifier l'organisation de l'élimination des déchets</p> <p>Connaître et appliquer les consignes adéquates</p>

Volume horaire : Certificat de qualification professionnelle «Poissonnier»

I) Formation en centre de formation

Domaines	Volume horaire
Pratique professionnelle	168 h Poissonnerie : 133 h Préparation culinaire : 35 h
Technologie professionnelle (Produits aquatiques - cuisine)	63 h Produits aquatiques : 49 h Culinaire : 14 h
Vente - pesée et reconnaissance des produits Connaissance de la filière	56 h
Sciences appliquées à l'alimentation	35 h
Connaissance de l'entreprise et des institutions	28 h
Total en centre de formation	350 h

Soit une alternance d'une semaine (35 h) par mois en centre de formation.

Seront appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de prise en charge définis par la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie.

II) Formation en entreprise

(Sous réserve d'avoir effectué une formation de tuteur en entreprise)

Domaines	Volume horaire
Pratique professionnelle	70 h Étal/Filetage : 40 h Plateaux : 20 h Vente : 10 h
Technologie professionnelle (Produits aquatiques)	20 h
Hygiène et Guide de Bonnes Pratiques	15 h
Total formation en entreprise	105 h

Seront appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de prise en charge définis par la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie.

III) Découverte de la filière

Volume horaire prévu : 35 heures

Ce module sera réalisé par un organisme de formation habilité par la C.P.N.E.-F.P. de la branche professionnelle.

Seront appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de prise en charge définis par la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie.

Référentiel de certification

La certification est délivrée par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.-F.P.) qui se réunit en Jury Paritaire et prend ses décisions en fonction des avis de la commission de notation.

La certification se fait en fonction du référentiel d'activités et de compétences validé par la C.P.N.E.-F.P., faisant l'objet du présent avenant.

I) Étapes de la certification

I - Évaluations

Au cours de la formation

— En centre de formation :

— 2 évaluations par domaine : la 1^{ère} à mi-parcours, la seconde en fin de formation. Le temps réservé à chacune de ces évaluations sera calculé au prorata temporis du temps de formation mais ne pourra jamais être inférieur à 1 h pour un domaine

— En entreprise par le tuteur, sous la responsabilité de l'organisme de formation

— 2 évaluations par domaine relevant de la formation interne : la 1^{ère} à mi-parcours, la seconde en fin de formation.

II - Commission de notation

Elle sera composée de 3 formateurs, de 3 professionnels qualifiés.

Il lui sera soumis :

- l'avis de l'organisme de formation sur les capacités du candidat à exercer l'activité de Poissonnier
- l'avis du tuteur en entreprise
- le dossier élaboré par le candidat
- le livret de suivi de formation (centre et entreprise)

La commission, après étude des éléments fournis, émettra, à l'attention du jury de certification, un avis final sur l'obtention ou non du CQP de Poissonnier.

III - Certification

Composé à l'initiative de la C.P.N.E.-F.P., et après étude de l'ensemble des éléments du dossier, le jury de certification proposera à la C.P.N.E.-F.P. l'octroi ou non du CQP de Poissonnier.

Après étude et examen de l'ensemble des pièces constitutives du dossier par la C.P.N.E.-F.P. le candidat sera informé de la décision de ladite commission par la Confédération des Poissonniers de France qui en assure le secrétariat.

En cas de réussite, il sera adressé au candidat un exemplaire du diplôme signé par le président et le vice-président de la C.P.N.E.-F.P.

Durée - date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du Code du Travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé au Conseil des Prud'hommes de Paris et à la Direction des Relations du Travail Dépôt des Accords Collectifs.

Poissonnier - Écailler - Traiteur en produits de la mer **Avenant n° 52 du 1^{er} février 2006**

[Étendu par arr. 1^{er} déc. 2006, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 9 févr. 2007, JO 20 févr. applicable à compter du premier mois suivant sa signature]

Conformément à l'accord cadre sur les Certificats de Qualification Professionnelle de la Poissonnerie, il est convenu de la création d'un CQP «Poissonnier - Écailler - Traiteur en produits de la mer» dans les conditions et les modalités de mise en œuvre décrites dans ledit accord.

Les Certificats de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) définissent un niveau de compétences pour un poste identifié dans la classification de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (n° 3243).

La certification correspond à faire reconnaître par des professionnels la capacité du candidat à tenir le poste décrit. L'engagement d'un candidat dans le processus de certification fera l'objet d'une évaluation préalable par un organisme de formation habilité par la C.P.N.E.F.P. de la branche professionnelle.

Lieu d'exercice de l'activité

— Dans une ou des entreprise(s) relevant du commerce de la poissonnerie.

Classification dans la CCN de la Poissonnerie (3243)

— 180

Contenu du dossier

— Référentiels d'activités et de compétences

— Parcours de certification

Condition préalable

— Pour pouvoir entrer dans le processus de certification du présent C.Q.P., le candidat devra être titulaire d'un diplôme, titre ou qualification professionnelle de la poissonnerie ou d'un autre métier de bouche.

Durées maximales des actions

m Formation en centre : 350 heures

m Formation en entreprise : entre 110 et 130 heures (sous certaines conditions : voir page 33)

m Découverte de la filière : 35 heures

m Accompagnement à la formation continue et/ou à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : 24 heures

Accès au CQP

- Contrat de Professionnalisation
- Période de professionnalisation
- Formation continue
- Congé Individuel de Formation
- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) avec ou sans formation complémentaire
- Droit individuel à la formation

Public visé

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) conformément à l'accord cadre sur les CQP s'adresse :

→ Aux salariés de la branche déjà en poste dans le cadre :

- d'action de professionnalisation
- de périodes de professionnalisation
- du DIF
- du plan de formation de l'entreprise
- d'un Congé Individuel de Formation
- de la VAE

→ Aux jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'aux adultes en contrat de professionnalisation et entrant dans la branche professionnelle

→ À des salariés ou chefs d'entreprise d'autres secteurs professionnels

→ À des professionnels de la branche revenant à l'exercice du métier après une interruption

Modalités de recrutement

Contrats de professionnalisation :

Le recrutement est réalisé par l'entreprise en lien avec un organisme de formation habilité par la C.P.N.E.F.P. pour assurer la formation sur la base souhaitée dans l'accord sur la création de Certificats de Qualification Professionnelles (CQP) de la branche professionnelle.

CIF d'un salarié de la branche :

Après autorisation d'absence par l'entreprise de la branche, acceptation du dossier par le FONGECIF et évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation (par exemple VAE sur un CQP de la branche ou titulaire d'un diplôme ou titre de niveau V dans le secteur du commerce de la Poissonnerie et de la Conchyliculture).

CIF d'un salarié extérieur à la branche :

Après autorisation d'absence par l'entreprise d'origine, acceptation du dossier par le FONGECIF et évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation.

Périodes de professionnalisation, DIF, actions de formation du plan de l'entreprise :

Accès selon les modalités définies dans la Convention Collective de la Poissonnerie et après évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation.

Validation des Acquis de l'Expérience

Accès selon les modalités prévues par la Convention Collective de la Poissonnerie

Inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Afin de permettre un accès facilité à ce CQP, il sera procédé à une inscription au RNCP selon la procédure en vigueur.

Référentiel d'emploi

Le CQP de Poissonnier - Écailler - Traiteur en produits de la mer atteste d'une formation professionnelle théorique et pratique dans les activités P - E - T.

Cette activité recouvre la préparation/transformation et la commercialisation des produits de la mer.

Le titulaire du CQP P - E - T doit être capable :

- de déterminer les matières premières nécessaires à la préparation/transformation et production
- d'appliquer les règles concernant la nutrition et l'hygiène alimentaire
- d'utiliser et d'entretenir les outils, matériels et machines nécessaires aux activités P - E - T
- de respecter les règlements de sécurité, la législation relative à la préparation/transformation, à la mise à disposition et à la livraison d'éléments de repas
- de tenir compte des principaux aspects de l'environnement économique, juridique, sanitaire et social propre à ces activités
- de réaliser une activité simple de distribution

Il peut débiter immédiatement dans une entreprise réalisant une activité poissonnerie et/ou écailler et/ou traiteur produits de la mer.

Après une bonne expérience professionnelle, une maîtrise de ses acquis et si ses qualités professionnelles le lui permettent, il pourra :

- soit chercher à accéder à des postes de responsabilités
- soit chercher à créer sa propre entreprise

Référentiel d'activité

Les différentes fonctions de l'activité sont :

- Approvisionnement
- Gestion des coûts
- Production en P - E - T
- Contrôle qualité et traçabilité des produits
- Présentation des produits
- Communication / vente
- Entretien et prévention des risques professionnels

Tableau de détail des activités

Fonction : Approvisionnement

Tâches

- Définition des besoins et passation des commandes
- Choix des matières premières
- Réception des marchandises
- Stockage

Conditions d'exercice

- Moyens et ressources : (informatisés ou non)
- les commandes
- la liste de fournisseurs
- le bon de livraison
- les consignes
- le guide de bonnes pratiques
- les matériels de contrôle
- les équipements et matériels de rangement et de stockage
- les fiches de stock
- Autonomie, responsabilité
- Participation aux différentes tâches
- Responsable dans le cadre des consignes de la hiérarchie
- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation
- Respect des principes de l'approvisionnement et des rangements

-
- Adéquation quantitative et qualitative entre le bon de livraison et les produits livrés
 - Respect du stockage des produits dans les lieux appropriés

Fonction : Gestion des coûts

Tâches

- Évaluation des coûts
- Définition des prix
- Analyse des moyens et des résultats
- Suivi des recettes et des dépenses

Conditions d'exercice

- Moyens et ressources : (informatisés ou non)
- les fiches techniques
- les consignes
- le guide de bonnes pratiques
- les principaux éléments constitutifs d'un prix de vente
- Autonomie, responsabilité
- Participation à toutes ces tâches
- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation
- Respect des consignes et des objectifs liés à la gestion des coûts
- Fiabilité des calculs des coûts

Fonction : Production

Tâches

- Mise en place du poste de travail
- Approvisionnement matières d'œuvre
- Préparation, transformation, fabrication, conditionnement
- Conservation, stockage

Conditions d'exercice

- Moyens et ressources : (informatisés ou non)
- les matières premières, les produits alimentaires intermédiaires et produits annexes
- les fiches techniques et les consignes
- locaux et matériels adaptés
- le guide de bonnes pratiques
- Autonomie, responsabilité
- Autonome et responsable dans le cadre des consignes définies par la hiérarchie
- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation
- Conformité de la mise en place du poste de travail
- Utilisation rationnelle de la matière d'œuvre et des produits
- Produits conformes aux usages et appellations professionnelles
- Qualité du produit réalisé (aspect, régularité, goût)
- Produits attractifs conformes aux exigences de clientèle
- Respect de la commande
- Stockage des produits finis et semi-finis conformes à la réglementation

Fonction : Contrôle qualité produits

Tâches

- Contrôle de la conformité des produits tout au long du processus de préparation, de transformation, de fabrication, de déconditionnement et de conditionnement
- Contrôle de la traçabilité
- Contrôle des poids, des mesures et des quantités
- Contrôle de la qualité organoleptique des produits

Conditions d'exercice

- Moyens et ressources : (informatisés ou non)
- les fiches techniques
- les consignes
- Les matériels adaptés au contrôle
- le guide de bonnes pratiques
- Autonomie, responsabilité
- Autonome dans le cadre des consignes définies par la hiérarchie
- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation
- Conformité sanitaire des produits dans le respect de la réglementation en vigueur
- Produits conformes à la commande
- Maintien de la régularité du produit

Fonction : Présentation des produits**Tâches**

- Organisation du lieu de vente et/ou du lieu de service différé
- Mise en place et présentation des produits
- Valorisation et promotion des produits

Conditions d'exercice

- Moyens et ressources : (informatisés ou non)
- Les produits
- Les matériels et accessoires
- Les fiches conseils
- Les locaux adaptés
- Le guide de bonnes pratiques
- Autonomie, responsabilité
- Responsabilité dans le cadre des consignes définies par la hiérarchie
- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation
- Produits attractifs conformes aux exigences des consommateurs
- Présentation conforme aux usages professionnels
- Respect des règles de présentation et de conservation
- Mise en valeur des produits

Fonction : Vente/Communication**Tâches**

- Communication professionnelle interne écrite et orale
- Communication professionnelle externe écrite et orale
- Utilisation des outils informatique et de communication
- Vente et conseil à la clientèle

Conditions d'exercice

- Moyens et ressources : (informatisés ou non)
- Les fiches techniques
- Les consignes
- Le guide de bonnes pratiques
- Lexique professionnel
- Autonomie, responsabilité
- Responsable dans le cadre des consignes définies par la hiérarchie
- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation
- Utilisation appropriée du vocabulaire professionnel
- Utilisation rationnelle des outils informatiques

-
- Prise en compte des attentes de la clientèle
 - Explication détaillée sur les caractéristiques technologiques des produits
 - Conseil à la clientèle

Fonction : Entretien des équipements et prévention des risques professionnels

Tâches

- Nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels
- Gestion des déchets
- Contrôle du bon fonctionnement des appareils et des organes de sécurité
- Application des consignes de prévention des risques professionnels

Conditions d'exercice

- Moyens et ressources
- Protocole et plan de nettoyage
- Matériels et produits adaptés
- Le guide de bonnes pratiques
- Les consignes de prévention des risques professionnels
- Autonomie, responsabilité
- Responsable dans le cadre des consignes définies par la hiérarchie
- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation
- Respect des règles d'hygiène et de prévention des risques professionnels adaptées à l'activité
- Respect des règles de gestion des déchets adaptées à l'activité
- Matériel en état de fonctionnement permanent
- Détection des anomalies
- Utilisation appropriée et rationnelle des matériels et des produits d'entretien

Référentiel des compétences techniques

Le candidat au CQP de Poissonnier - Écailler - Traiteur en produits de la mer doit être capable de :

1. Préparer des produits

Laver, éplucher avec le matériel approprié (manuel, mécanique) différents légumes

Préparer persils en branches, pluches de cerfeuil, oignon clouté, bouquet garni

Peler un poivron

Monder et concasser des tomates

Préparer de la mie de pain, de la chapelure

Paner

Râper du gruyère

Clarifier des œufs

Plier, découper du papier sulfurisé

Passer au chinois, à l'étamine

Refroidir un fond, une fabrication (cellule, cerclage)

Canneler des légumes

Peler à vif des agrumes (citron, orange,...)

Historier des légumes

Façonner à la cuillère : quenelles

Confectionner des aspics, fabriquer de la gelée

Tailler à l'aide d'un couteau, d'une mandoline des légumes, du pain de mie...

Tailler en :

- * dés : mirepoix, brunoise : Tailler au couteau
- * bâtonnets : Tailler au couteau
- * julienne : Tailler au couteau

* paysanne : Tailler au couteau

Tailler des légumes à l'aide d'un coupe légumes

Tailler : croûte, croûtons, canapés

Hacher : persil, ail, œufs durs

Ciseler, émincer : oignons, échalotes, laitue

Escaloper champignons

Tourner différents légumes : carottes, navets, pommes de terre, selon les usages

Tourner et escaloper des fonds d'artichauts

Gratter et laver des moules

Ébarber les moules, décortiquer les crevettes

Ouvrir et nettoyer les coquilles Saint Jacques

Ouvrir les bivalves

Parer poissons plats et poissons ronds

Désarêter les poissons

Lever les filets de poissons

Tailler les poissons en darnes et en tronçons

Émincer (ex. carpaccio)

Préparer en «portefeuille» ventral et dorsal

Préparer un rôti à base de différents produits de la mer

Farcir les poissons

Préparer diverses marinades

Saler les poissons

Fumer les poissons

Cuire les coquillages, crustacés et mollusques

Confectionner une farce en fonction des instructions d'une fiche technique

Monter un décor intérieur

2. D'élaborer des produits spécifiques (à partir des techniques énoncées ci-dessus)

Poissonnerie fine

Préparer

Terrines de poissons (portion ou à portionner)

Aspics

Roulades

Koulibiaks (portion ou à portionner)

Pizzas de la mer (portion ou à portionner)

Tartes et quiches (portion ou à portionner)

Crêpes

Brochettes

Papillotes proposées cuites ou crues

Pain «surprise» de la mer

Présentation de pièces de décor

Escargots

Coquilles Saint Jacques

Coquilles de poisson

Bouchées et feuilletés

Cuisses de grenouille

Rillettes

Carpaccio

Goujonnettes

Divers

Salades composées

Soupes, veloutés

3. De cuire

Poêler

Griller

Rôtir, braiser

Cuire dans un liquide

Cuire à la vapeur

Cuire au micro-onde

Sous vide

4. De préparer des appareils, fumets, sauces

Les marinades

Les courts bouillons

Les fumets

Les liaisons

Les soupes

5. De connaître et de préparer la pâtisserie poissonnière

Savoir

Pâte brisée

Pâte feuilletée

Pâte à crêpes

Pâte à frire

Pâte à lever

Pâte à brioche

Préparer

Pâte à foncer (brisée) : Foncer - pincer - cuire

Pâte feuilletée : Débiter - cuire

Pâte à crêpe / galette : Monter l'appareil et cuire

Pâte à frire : Préparer l'appareil et cuire

Panure à l'Anglaise : Paner et frire

6. De réaliser en traiteur à emporter

Réaliser des préparations de poissonnerie à l'aide de fiches techniques

Réaliser des plateaux ou des présentations de fruits de la mer

7. D'assurer la finition, la présentation, la conservation

Vérifier et rectifier éventuellement les assaisonnements des préparations

Réaliser, présenter et décorer les préparations selon les usages professionnels

Choisir et mettre en œuvre les techniques de conservation en fonction du produit (réfrigéré, surgelé, sous vide) et respecter les règles d'hygiène, les conditions de stockage afin de préserver les qualités organoleptiques du produit

8. De préparer et de présenter en traiteur-réception

Préparer

Canapés

Sandwichs

Mignonnettes

Mignonnettes en froid

Bouchées chaudes

Salés divers et présentations variées

Grosses pièces pour buffets (ex. Poissons reconstitués)

Présentations de fruits de la mer type «buffet» en volume esthétique

Présenter

Dresser, décorer, buffet et tables à partir des consignes reçues

Choisir et mettre en œuvre les techniques de remise en température adaptées aux produits

9. D'utiliser et d'assurer la maintenance du matériel

Utiliser le matériel de transport de denrées

Nettoyer le matériel courant

Nettoyer : avances, tables, bacs, sols, chambres froides

Nettoyer les machines à trancher, à découper, à hacher, parmentière, robot, mixer, cutter

Ranger le matériel

Régler et nettoyer : Fourneau, grillade, friteuse, fours, salamandre, etc.

Vérifier l'allumage et le fonctionnement des matériels

Respecter les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire, les consignes mises en place en entreprise

Référentiel des connaissances et des compétences

«Domaines technologiques associés»

A. Technologie Professionnelle «produits de la mer»

1 - Les produits

a) Les poissons de mer, d'eau douce, de pêche et d'élevage

b) Les coquillages, crustacés, les mollusques, les gastéropodes, les batraciens, les céphalopodes et les divers

B. Technologie culinaire

1 - Les produits

a) Les produits laitiers, les corps gras, les œufs

b) Les légumes frais et sec, les fruits

c) Les condiments, les épices, les aromates

d) Les vins et les alcools

2 - La préparation et la cuisson

a) Les farces

b) Les pâtes et les terrines

c) Les fumets

d) Les gelées

e) Les sauces

f) Les liaisons

g) Les farines et les pâtes

h) Les pâtisseries

i) Les préparations de base

C. Technologie professionnelle : Écailler

1 - Les produits

1. Les crustacés

a) Ficeler une langouste

b) Trancher une langouste ou cigale de mer

c) Ôter le boyau abdominal d'une langouste

d) Trancher un homard et lui casser les pattes

e) Ôter le boyau abdominal du homard

f) Châtrer une écrevisse

g) Réaliser la cuisson des produits

2. Les mollusques

2 - Pour la présentation du produit en vue de la consommation immédiate

1. Effectuer l'ouverture d'huîtres creuses et plates
2. Effectuer l'ouverture de moules crues d'Espagne ou de Bouzigues
3. Effectuer l'ouverture de :
 - Praires
 - Clams
 - Vernis
 - Amande de mer
 - Palourdes
 - Ou tout autre bivalve consommé cru

3 - Pour la présentation du produit en vue de la vente

1. Effectuer l'ouverture de Coquilles S^t Jacques pour la valorisation à la vente
 2. Décortiquer des Coquilles S^t Jacques
 3. Décortiquer les Pétoncles ou Vanneaux
 4. Effectuer la préparation et la cuisson pour des plateaux de fruits de mer :
 - Bigorneaux.
 - Bulots ou buccins
 - Tourteaux
 - Langoustines
 - Langouste et homard
 5. Séparer le pied d'un ormeau
 6. Séparer le pied d'une patelle
 7. Éviscérer, nettoyer, préparer et extraire l'os et la poche du noir pour une seiche
 8. Éviscérer, nettoyer, préparer, extraire la plume d'un encornet
- 4 - Les échinodermes et autres animaux aquatiques

1. Effectuer l'ouverture d'un oursin pour une valorisation à la vente
2. Effectuer l'ouverture d'un oursin pour une consommation immédiate dans un plateau de fruits de mer
3. Ouvrir et présenter un violet pour une consommation dans un plateau de fruits de mer

5 - Plateaux de fruits de la mer

1. Réaliser des plateaux de fruits de la mer type «dégustation» pour 4 personnes avec accès rationnel aux produits (cuisson éventuelle des produits effectuée préalablement par le candidat) ; l'évaluation de la dégustation des produits cuits par le candidat fera partie de la notation.
2. Réaliser des présentations de fruits de la mer type «buffet» en volume esthétique (cuisson éventuelle des produits effectuée préalablement par le candidat) ; l'évaluation de la dégustation des produits cuits par le candidat fera partie de la notation.

Connaissances	Compétences (être capable de)
<p>A. Produits de la mer</p> <p>1°) Les produits :</p> <p>1. Les poissons</p> <p>Produits régulièrement commercialisés en France</p> <p>Mer : Plats : Sole, turbot, limande...</p> <p>Ronds : Colin, lotte, bar...</p> <p>Eau douce : Anguille, saumon, sandre...</p> <p>Classification</p>	<p>Classer les produits en fonction de leur morphologie et de leur habitat</p> <p>Indiquer les modes pêche ; zones FAO</p> <p>Indiquer la saisonnalité</p> <p>Énumérer les indices de fraîcheur ou d'altération pour les poissons entiers et détaillés</p>

Connaissances	Compétences (être capable de)
<p>Critères de qualité</p> <p>Achat, stockage, commercialisation</p> <p>Préparations préliminaires et transformations</p> <p>Modes de cuisson</p> <p>Applications culinaires</p>	<p>Mentions obligatoires sur étiquetage</p> <p>Indiquer et effectuer pour chaque variété :</p> <ul style="list-style-type: none"> - préparations préliminaires et transformations - modes de cuisson possibles - applications culinaires
<p>2. Coquillages, crustacés, mollusques, anoures.</p> <p>Produits régulièrement commercialisés en France</p> <p>Mer : étrilles, tourteaux, crevettes, langoustines, langoustes, homards, coquilles Saint-Jacques...</p> <p>Eau douce : écrevisses...</p> <p>Divers : grenouilles, escargots,</p> <p>Céphalopodes : calamar, seiche...</p> <p>Classification</p> <p>Critères de qualité et de fraîcheur</p> <p>Étiquetage</p> <p>Mode de cuisson : pocher, griller, frire, en sauce</p> <p>Applications culinaires</p>	<p>Classer les produits</p> <p>Indiquer les modes de pêche ; zones FAO</p> <p>Indiquer la saisonnalité pour les coquillages, les mollusques</p> <p>Énumérer les indices de fraîcheur ou d'altération</p> <p>Indiquer et effectuer pour chaque variété :</p> <ul style="list-style-type: none"> - préparations préliminaires - modes de cuisson - applications culinaires <p>Réaliser des plateaux type «dégustation» pour 4 personnes avec accès rationnel aux produits (cuisson éventuelle des produits effectuée préalablement par le candidat)</p> <p>Réaliser des présentations type «buffet» en volume esthétique</p>
<p>B. Traiteur et œnologie</p> <p>1. Produits laitiers, corps gras, œufs.</p> <p>Qualités</p> <p>Formes de commercialisation</p> <p>Propriétés, utilisations</p> <p>Produits laitiers : lait, crème.</p> <p>Corps gras :</p> <p>Origine animale : beurre</p> <p>Origine végétale : huile</p> <p>Œufs :</p> <p>Forme de commercialisation</p> <p>Critères de qualité</p> <p>Propriétés</p> <p>Utilisations</p>	<p>Identifier les différents produits laitiers et corps gras</p> <p>Énumérer leurs qualités, leurs utilisations, leurs propriétés</p> <p>Identifier les principales formes de commercialisation</p> <p>Justifier le choix des corps gras en fonction des applications</p> <p>Donner les conditions de conservation</p> <p>Commenter l'étiquetage</p> <p>Juger l'état de fraîcheur d'après l'aspect physique d'œuf cassé</p> <p>Utiliser en préparations</p>
<p>2. Les légumes frais et secs.</p> <p>Classification des légumes</p> <p>Critères de qualité</p>	<p>Reconnaître et commenter la qualité à partir de l'aspect et de l'étiquetage</p> <p>Justifier les règles d'utilisation des légumes secs de l'achat à la consommation</p> <p>Utiliser en préparations</p>
<p>3. Condiments, épices, aromates.</p>	<p>Classer et identifier les divers aromates, épices et condiments</p>

Connaissances	Compétences (être capable de)
	Citer quelques exemples d'utilisation Utiliser en préparations
4. Œnologie (vins et alcools) Vins, alcools, liqueurs utilisés en cuisine et poissonnerie Classification (cépages, terroirs) Utilisation	Citer les adjuvants utilisés dans l'activité traiteur et préciser leur rôle dans les préparations culinaires Associer harmonieusement mets et vins pour trois mets Associer mets et vins à leurs régions d'origine Utiliser en préparations
2°) La préparation et la cuisson 1. Les farces Composition Proportions Utilisations	Donner et effectuer, en fonction d'une utilisation précise, la composition d'une farce Énumérer les précautions spécifiques d'hygiène relatives à cette préparation Utiliser en préparations
2. Les terrines Poissons et autres produits de la mer Légumes Mixtes	Donner, avec leurs proportions, tous les éléments nécessaires à leur fabrication en respectant la législation en vigueur Préciser les conditionnements et les différentes possibilités de cuisson Réaliser différentes terrines
3. Les fumets	Énumérer les différents fonds de base et dérivés liés ou non Indiquer les phases principales de leur préparation. Préciser leurs utilisations et leurs avantages Réaliser
4. Les gelées. Voir fonds et fumets en ajoutant les éléments gélifiants	Énumérer les principales gelées et leur composition. Clarifier une gelée Citer et effectuer dans différents exemples d'utilisation Utiliser en préparations
5. Les sauces. Tomate Béchamel Velouté Bisque	Énumérer les diverses sauces de base et dérivées Préciser leurs utilisations et leurs avantages respectifs Indiquer les phases principales de leur préparation Réaliser différentes sauces
6. Les liaisons. Composition Règles d'utilisation Utilisations Objectifs	Énumérer les différents modes de liaison, les principales phases d'élaboration, leurs finalités Réaliser différentes liaisons
a) Base féculents.	

Connaissances	Compétences (être capable de)
Roux divers. Beurre manié Maïzena	Donner les règles à observer pour l'utilisation des liaisons
b) Liaisons de base de matières grasses ou/et de protéines. Au beurre À la crème Aux jaunes d'œufs Au corail	Indiquer les principales règles pour maintenir une liaison stable et d'aspect homogène
7. Les farines et les pâtes. Composition Confection Utilisation Pâtes : - Levée (brioches.) - Feuilletée. - À foncer. - À crêpes. - À frire	Proposer des applications culinaires pour les pâtes ou appareils Indiquer les précautions à prendre pour réussir leur fabrication Énoncer la technique de préparation et l'utilisation des différents produits Utiliser en préparations
8. Les pâtisseries salées Connaître la composition, la préparation, la cuisson de : La pâte feuilletée La pâte à foncer (brisée) La pâte à lever La pâte à frire La pâte à crêpes	Donner avec leurs propositions tous les éléments nécessaires à la fabrication des pâtes énumérées ci-contre Donner la progression technique Établir une fiche technique en fonction de la quantité de produits indiquée Donner avec leurs proportions tous les ingrédients Utiliser au moins 2 types de pâtes en applications culinaires
Connaître la fabrication et la cuisson des : Friands Pizzas Quiches Tartes salées Bouchées Poisson brioché...	Éléments nécessaires pour la fabrication des produits énumérés ci-contre Donner la progression technique Établir une fiche technique en fonction de la quantité de produits indiquée Réaliser les préparations ci-contre
9. Préparations de base. Composition, Préparation, Utilisation. • Marinades cuites • Marinades courtes (instantanées)	Expliquer les rôles des différentes marinades et courts-bouillons

Connaissances	Compétences (être capable de)
<ul style="list-style-type: none"> • Marinades longues crues • Marinades sèches • Courts-bouillons divers (crustacées, poisson,...) • Mirepoix • Farce à gratin • Duxelles • Beurres composés 	<p>Énumérer les différentes phases principales de confection de la farce à gratin</p> <p>Donner son utilisation</p> <p>Expliquer mirepoix, duxelles</p> <p>Réaliser différentes préparations de base</p>
<p>C. Écailler</p> <p>Langouste, cigale de mer, homard, écrevisse, tourteau, langoustine...</p> <p>Coquilles St Jacques, pétoncles,</p> <p>Ormeaux, vanneaux,</p> <p>Violet...</p> <p>Praire, clams, vernis, amande de mer,</p> <p>Palourde, huître, moule et tout autre bivalve consommé cru.</p> <p>Bigorneaux, bulots ou buccins.</p> <p>Classification</p> <p>Critères de qualité et de fraîcheur ; étiquetage ; mentions obligatoires</p> <p>Zones françaises de production</p> <p>Approche de la notion de terroirs</p>	<p>Identifier, classer les différents produits</p> <p>Citer les critères de fraîcheur et de qualité</p> <p>Proposer des conseils pertinents (qualité, goût, dégustation, cuisson éventuelle)</p> <p>Réaliser les cuissons</p> <p>Réaliser les ouvertures</p> <p>Réaliser des plateaux type «dégustation» et type «buffet»</p>

«Sciences appliquées à la nutrition et à l'hygiène»

A. Nutrition

1. les constituants alimentaires : principales propriétés
2. l'alimentation rationnelle
3. le comportement alimentaire

B. Hygiène

1. La microbiologie alimentaire
2. L'hygiène du personnel
3. L'hygiène des produits alimentaires
4. L'hygiène liée aux nouvelles techniques de cuisson
5. L'hygiène du conditionnement et de la commercialisation
6. L'hygiène relative au transport, à l'entreposage et à la distribution
7. L'hygiène relative aux plats cuisinés à l'avance

C. Appliquer

Les consignes relatives aux règles d'hygiène concernant :

- les produits
- le personnel
- les équipements

Connaissances	Compétences (être capable de)
<p>A. Nutrition</p> <p>1. Les constituants alimentaires, principales propriétés</p> <p>Principales propriétés physiques des constituants alimentaires utilisés en techniques culinaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - État physique ; - Solubilité ; - Émulsification, facteurs de stabilisation <p>Modifications physico-chimiques se produisant au cours des préparations culinaires et du stockage résultant de l'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'air - de la chaleur - des acides 	<p>Mettre en relation les propriétés et les applications culinaires c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Justifier une technique - Justifier l'utilisation d'un aliment dont on utilise les propriétés d'un de ces constituants - Expliquer les transformations physico-chimiques susceptibles de se produire au cours des préparations et du stockage - Expliquer les conséquences nutritionnelles des divers modes de cuisson
<p>2. Alimentation rationnelle</p> <p>Besoins nutritionnels et apports recommandés</p> <p>Place des différents groupes d'aliments</p> <p>Équilibre alimentaire</p> <p>Rations alimentaires</p> <p>Analyse critique de la valeur nutritive de plats préparés destinés à la vente</p>	<p>Indiquer les apports qualitatifs pour un individu donné (défini par l'âge, l'activité, l'état physiologique)</p> <p>Justifier la place de chaque groupe d'aliment en précisant leurs caractéristiques nutritionnelles et les équivalences possibles</p> <p>Préciser les quantités d'aliments à consommer</p> <p>Proposer des préparations culinaires pour équilibrer un repas</p> <p>Proposer les modifications nécessaires de composition de plats préparés en vue d'un meilleur équilibre alimentaire</p>
<p>3. Comportement alimentaire</p> <p>Évolution des alimentaires : influence du mode vie, exigences du consommateur, évolution technologique des produits</p> <p>Évolution des modes d'approvisionnement</p> <p>Perception sensorielle des aliments :</p> <p>Propriétés organoleptiques des aliments et préparations culinaires</p> <p>Rôle des organes sensoriels</p> <p>Notion d'analyse sensorielle</p>	<p>Commenter l'évolution des comportements alimentaires en Europe</p> <p>Préciser les tendances actuelles du comportement alimentaire en France</p> <p>Situer le rôle du traiteur dans cette évolution</p> <p>Définir les caractères d'appétence des préparations culinaires</p> <p>Différencier faim et appétit</p> <p>Mettre en relation les propriétés organoleptiques et les organes sensoriels concernés</p> <p>Expliquer physiologiquement la perception des saveurs et des odeurs</p> <p>Citer les facteurs modifiant les perceptions</p> <p>Répertorier les différents stimuli (métaboliques, psychosensoriels et socioculturels)</p> <p>Discerner les facteurs qui concourent à mettre en valeur l'aliment ou la préparation</p>
<p>B. Hygiène</p> <p>1. Microbiologie alimentaire</p> <p>Principaux agents microbiens utilisés en technologie alimentaire</p> <p>Principaux agents microbiens responsables d'intoxications alimentaires ; origine de leur pouvoir pathogène</p>	<p>Nommer des micro-organismes utilisés en technologie alimentaire</p> <p>Nommer les principaux germes responsables d'intoxications alimentaires, les situer par rapport aux différents types connus</p>

Connaissances	Compétences (être capable de)
<p>Conditions de vie et de multiplication de ces microbes</p> <p>Sources de contamination des aliments</p> <p>Aliments vecteurs et critères microbiologiques réglementaires</p> <p>Mesures générales prophylactiques au cours de la chaîne alimentaire (denrées, locaux, personnels)</p> <p>Dispositif réglementaire</p> <p>Services assurant les contrôles sanitaires et qualitatifs.</p> <p>Mesures d'hygiène et de santé publique.</p>	<p>Définir la virulence</p> <p>Définir le pouvoir pathogène</p> <p>Différencier exotoxines et endotoxines en donnant un exemple de chacune des catégories</p> <p>Indiquer les conditions favorables ou non à la vie et à la multiplication des micro-organismes</p> <p>Justifier le rôle de la température, de l'eau et de l'oxygène, du PH, des agents inhibiteurs</p> <p>Énumérer les causes de contaminations alimentaires</p> <p>Citer les aliments - vecteurs d'intoxications alimentaires les plus fréquemment impliqués</p> <p>Justifier les critères microbiologiques</p> <p>Prévoir dans une situation professionnelle donnée les risques d'évolution d'une denrée ou d'une préparation</p> <p>Justifier les mesures générales prophylactiques relatives à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La surveillance sanitaire des denrées - Le nettoyage et la désinfection des locaux - La surveillance de l'état de santé des personnels <p>Préciser le rôle de l'inspection sanitaire.</p> <p>Préciser et justifier les conditions d'attribution de la marque de salubrité</p> <p>Préciser le rôle du service de la répression des fraudes et de la qualité</p> <p>Préciser le but du règlement sanitaire départemental</p> <p>Connaître et appliquer les consignes adéquates</p>
<p>2. Hygiène du personnel</p> <p>Responsabilité du personnel dans la contamination alimentaire</p> <p>Tenue professionnelle</p> <p>Hygiène corporelle</p> <p>Comportements pendant le travail.</p> <p>Installations sanitaires</p>	<p>Énoncer les risques de contamination générés par le personnel</p> <p>Décrire et justifier les caractéristiques de la tenue professionnelle</p> <p>Énoncer et justifier les règles d'hygiène corporelle à prendre avant, pendant et après l'activité professionnelle</p> <p>Justifier les comportements au cours du travail</p> <p>Énumérer et justifier les installations sanitaires nécessaires</p> <p>Connaître et appliquer les consignes adéquates</p>
<p>3. Hygiène des produits alimentaires</p> <p>Problèmes d'hygiène posés lors de l'utilisation des denrées d'origine animale telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Produits de la mer et d'eau douce. - Préparations à base de lait, d'œufs. <p>Problèmes d'hygiène posés par l'utilisation de denrées d'origine végétale telle que : les végétaux à consommer crus</p>	<p>Justifier le risque de contamination des produits</p> <p>d'origine animale</p> <p>Justifier le risque sanitaire des produits hachés</p> <p>Énoncer les conditions de préparation, d'entreposage, d'utilisation des denrées d'origine animale</p>

Connaissances	Compétences (être capable de)
<p>Produits de la quatrième gamme</p> <p>Épices, aromates, condiments...</p> <p>Problèmes d'hygiène et de sécurité posés par les appareils de préparation</p>	<p>Définir les produits de la quatrième gamme, préciser et justifier les conditions de préparation, d'entreposage des denrées d'origine végétale</p> <p>Justifier les risques sanitaires des épices, aromates, condiments</p> <p>Énoncer les risques liés à l'utilisation des appareils de préparation en ce qui concerne la qualité bactériologique des préparations et la sécurité de l'utilisateur</p> <p>Justifier les règles d'utilisation et d'entretien des appareils de préparation</p> <p>Connaître et appliquer les consignes adéquates</p>
<p>4. Hygiène liée aux nouvelles techniques de cuisson</p> <p>Principes des nouvelles techniques (cuisson sous vide, cuissons dérivées)</p> <p>Risques sanitaires spécifiques de ces techniques</p> <p>Principe de fonctionnement des appareils à conditionner «sous vide»</p> <p>Mesures réglementaires.</p>	<p>Donner le principe de la cuisson sous vide et préciser son intérêt</p> <p>Préciser les relations entre les différents paramètres (température, temps pression)</p> <p>Mettre en relation les conditions de cuisson des nouvelles techniques et le risque microbiologique</p> <p>Expliquer le fonctionnement et préciser les différentes mises en œuvre de ces appareils</p> <p>Interpréter les indications données par l'appareil au cours de son fonctionnement</p> <p>Préciser les conditions d'hygiène et de sécurité à respecter lors de la mise en œuvre des nouvelles techniques</p> <p>Préciser les conditions réglementaires dans lesquelles ces techniques peuvent être effectuées chez les professionnels</p> <p>Connaître et appliquer les consignes adéquates</p>
<p>5. Hygiène du conditionnement et de la commercialisation</p> <p>Risques de contamination par l'emballage et au cours de la commercialisation</p> <p>Types de conditionnement utilisés dans l'activité traiteur</p> <p>Matériaux, matériels</p> <p>Étude technologique</p> <p>Aspects réglementaires</p> <p>Nettoyage, désinfection des conteneurs</p>	<p>Énoncer les caractéristiques des matériels, support, éléments de décor destinés à la présentation et à la commercialisation</p> <p>Justifier l'emploi des différents types de conditionnement utilisés dans l'activité traiteur</p> <p>Énoncer les propriétés attendues d'un emballage</p> <p>Interpréter les informations portées sur l'emballage</p> <p>Citer les matériaux utilisés pour l'emballage des préparations alimentaires de l'activité traiteur</p> <p>Justifier leur choix lors d'usages précis</p> <p>Justifier le choix de la technique de nettoyage</p> <p>Justifier la fréquence des opérations</p> <p>Connaître et appliquer les consignes adéquates</p>
<p>6. Hygiène relative au transport, à l'entreposage et à la distribution</p> <p>Principe de la chaîne du froid</p> <p>Réglementation relative aux conditions de transport des denrées périssables</p> <p>Réglementation relative à l'entreposage des denrées</p>	<p>Énoncer et justifier le principe de la chaîne du froid :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en réfrigéré - en surgelé <p>Repérer les points névralgiques de son application</p> <p>Justifier les conditions de transport des denrées périssables</p>

Connaissances	Compétences (être capable de)
<p>Réglementation relative à la congélation, à la conservation, à la décongélation des denrées</p> <p>Matériel de transfert.</p>	<p>Citer les contrôles à effectuer lors de la réception des denrées (état de fraîcheur, température, date limite de consommation, étanchéité et propreté des emballages, propreté des emballages, propreté des matériels de transfert et en général conformité au cahier des charge).</p> <p>Énoncer les mesures à prendre pour assurer l'entreposage</p> <p>Justifier les consignes de décongélation</p> <p>Justifier l'interdiction de recongélation</p> <p>Justifier le choix et l'adaptation du matériel en fonction du transport à effectuer</p> <p>Préciser les conditions et la périodicité des opérations d'entretien.</p> <p>Connaître et appliquer les consignes adéquates</p>
<p>7. Hygiène relative aux plats cuisinés à l'avance</p> <p>Définition et champs d'application des plats cuisinés à l'avance</p> <p>Réglementation spécifique des plats cuisinés à l'avance</p> <p>Équipements et matériels assurant le respect de la réglementation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Appareils de maintien en température - Appareils de refroidissement rapide - Appareils de remise en température 	<p>Définir un plat cuisiné à l'avance</p> <p>Énoncer les ingrédients qui caractérisent cette appellation en référence à la réglementation</p> <p>Donner en le justifiant le principe de la liaison chaude (température et durée de conservation seront précisées)</p> <p>Donner en le justifiant le principe de la liaison froide (réfrigérée, surgelée) [température, durée de refroidissement, durée de conservation seront précisées]</p> <p>Préciser, en le justifiant, les conditions de remise en température (température à atteindre, durée de remis en température et durée de conservation seront précisées)</p> <p>Justifier les équipements et matériels nécessaires</p> <p>Présenter le principe de fonctionnement de chaque type d'appareils</p> <p>Indiquer les systèmes de régulation et de sécurité</p> <p>Justifier les règles d'utilisation et d'entretien des appareils</p> <p>Connaître et appliquer les consignes adéquates</p>
<p>8. Hygiène des matériels, des équipements, des locaux</p> <p>Matériaux, matériels et équipements</p> <p>Produits et matériels d'entretien d'hygiène et de désinfection</p> <p>Entretien des locaux, des matériels, des équipements</p> <p>Principe de la «marche en avant»</p> <p>Installation rationnelle des locaux professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - laboratoire - magasin - locaux annexes 	<p>Justifier en fonction des règles d'hygiène et d'entretien le choix des matériaux, des équipements</p> <p>Interpréter une fiche technique de produit ou de matériel</p> <p>Choisir les procédés, les matériels et les produits adaptés à une situation en tenant compte des aspects réglementaires</p> <p>Préciser en le justifiant la périodicité des opérations d'entretien des locaux, des matériels, des équipements</p> <p>Expliquer et justifier le principe de la «marche en avant»</p> <p>Analyser un plan de laboratoire pour mettre en évidence ce principe</p> <p>Situer sur un plan les différents secteurs des locaux professionnels et préciser leurs équipements spécifiques</p> <p>Justifier l'organisation de l'élimination des déchets</p> <p>Connaître et appliquer les consignes adéquates</p>

«Connaissance de l'entreprise traiteur»

1. L'activité traiteur
2. L'aspect commercial de la profession
3. L'organisation du travail
4. La gestion de l'entreprise traiteur

Connaissances	Compétences (être capable de)
<p>1. L'activité traiteur</p> <p>Finalités du métier de traiteur</p> <p>Les différentes formes d'exercice de l'activité traiteur</p> <p>La place de l'activité traiteur dans l'environnement économique national et européen</p>	<p>Énoncer les spécialités de l'activité traiteur par rapport aux métiers de bouche</p> <p>Différencier les activités du traiteur :</p> <ul style="list-style-type: none">- Traiteur boutique- Traiteur à domicile- Traiteur industriel <p>Caractériser les différentes prestations traiteur :</p> <ul style="list-style-type: none">- Lunch, repas à domicile- Buffet dînatoire- Cocktail- Buffet à thème
<p>2. L'aspect commercial de la profession</p> <p>La commercialisation :</p> <ul style="list-style-type: none">- En boutique- À consommer sur place- À emporter <p>Livraison à domicile</p> <p>Réalisation d'un service à l'extérieur</p>	<p>Présenter les produits, proposer et argumenter la vente (promotion, suggestion spécialités, portion, quantité)</p> <p>Conseiller la clientèle sur le mode d'utilisation (remise en température, durée et modalités de conservation)</p> <p>Enregistrer la commande et en réunir les éléments</p> <p>Renseigner le client sur les prestations de l'entreprise</p> <p>Citer les divers impératifs d'un service à l'extérieur</p>
<p>3. L'organisation du travail</p> <p>L'organisation scientifique du travail</p> <p>Réglementation de l'hygiène et de la sécurité spécifique de l'activité traiteur</p>	<p>Organiser son travail en fonction de directives ou d'un calendrier de production</p> <p>Organiser son poste de travail dans l'entreprise en respectant les règlements d'hygiène et de sécurité</p> <p>Contrôler la bonne conservation des matières premières utilisées</p> <p>Adapter les fiches techniques de fabrication à une production particulière</p>
<p>4. La gestion de l'entreprise traiteur</p> <p>Gérer qualitativement et quantitativement les stocks</p> <p>Étude des éléments d'achat et de vente dans l'entreprise</p>	<p>Rédiger une fiche technique de fabrication</p> <p>Établir un coût de revient et un prix de vente théorique</p> <p>Calculer les ratios :</p> <ul style="list-style-type: none">- Coût matière

Connaissances	Compétences (être capable de)
Les documents d'achat et de vente dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Coût personnel - Coût énergie Caractériser les documents suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Bons de commande - Bons de livraison - Facture

Volume horaire

«Poissonnier - Écailler - Traiteur en produits de la mer»

I - Formation en centre de formation

Domaines	Volume horaire
Pratique professionnelle	212 h <ul style="list-style-type: none"> - Filetage : 45 h - Plateaux : 60 h - Traiteur : 90 h Œnologie : 15 h
Technologie professionnelle (produits de la mer - culinaire - œnologie)	96 h <ul style="list-style-type: none"> - Produits de la mer : 45 h - Culinaire : 45 h - Œnologie : 15 h
Sciences appliquées à l'alimentation	24 h
Connaissance de l'entreprise (traiteur)	18 h
Total en centre de formation	350 h

Soit une alternance d'une semaine (35 h) par mois en centre de formation

Seront appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de prise en charge définis par la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie.

II - Formation en entreprise

(sous réserve d'avoir effectué la formation de tuteur en entreprise)

Domaines	Volume horaire
Pratique professionnelle	80 h <ul style="list-style-type: none"> - État/Filetage : 40 h - Plateaux : 20 h - Traiteur : 10 h - Vente : 10 h
Technologie professionnelle (produits de la mer - culinaire)	40 h <ul style="list-style-type: none"> - Produits de la mer : 30 h - Culinaire : 10 h

Domaines	Volume horaire
Sciences appliquées à l'alimentation	10 h
Total formation en entreprise	130 h

N.B. : La formation en entreprise relative à l'activité Traiteur sera considérée comme effective seulement si l'entreprise dispose des installations nécessaires à cette activité. Dans le cas contraire, le volume de formation interne sera ramené à 110 heures.

Seront appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de prise en charge définis par la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie.

III - Découverte de la filière

Volume horaire prévu : 35 heures

Ce module sera réalisé par l'organisme de formation.

Seront appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de prise en charge définis par la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie.

Référentiel de certification

La certification est délivrée par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.) qui se réunit en Jury Paritaire et prend ses décisions en fonction des avis de la commission de notation.

La certification se fait en fonction du référentiel d'activités et de compétences validé par la C.P.N.E.F.P., faisant l'objet du présent avenant.

Étapes de la certification

I - Évaluations

Au cours de la formation

— En centre de formation :

— 2 évaluations par domaine : la 1^{ère} à mi-parcours, la seconde en fin de formation. Le temps réservé à chacune de ces évaluations sera calculé au prorata temporis du temps de formation mais ne pourra jamais être inférieur à 1 h pour un domaine

— En entreprise par le tuteur, sous la responsabilité de l'organisme de formation

— 2 évaluations par domaine : la 1^{ère} à mi-parcours, la seconde en fin de formation

À l'issue de la formation

— Constitution d'un dossier sur un thème portant sur l'une des 3 dominantes du CQP, à savoir poissonnier ou écailler ou traiteur, à travers un ou plusieurs produits choisis par le candidat.

Ce dossier sera l'occasion pour le candidat de couvrir l'ensemble des domaines étudiés (pratique et technologie professionnelle, sciences appliquées, propositions culinaires ou de présentations).

II - Commission de notation

Elle sera composée de 3 formateurs, de 3 professionnels qualifiés.

Il lui sera soumis :

- l'avis de l'organisme de formation sur les capacités du candidat à exercer l'activité de Poissonnier - Écailler - Traiteur en produits de la mer
- l'avis du tuteur en entreprise
- le dossier élaboré par le candidat
- le livret de suivi de formation (centre et entreprise)

La commission, après étude des éléments fournis, émettra, à l'attention du jury de certification, un avis final sur l'obtention ou non du CQP de Poissonnier - Écailler - Traiteur en produits de la mer.

III - Certification

Composé à l'initiative de la C.P.N.E.F.P., et après étude de l'ensemble des éléments du dossier, le jury de certification proposera à la C.P.N.E.F.P. l'octroi ou non du CQP de Poissonnier - Écailler - Traiteur en produits de la mer.

Après étude et examen de l'ensemble des pièces constitutives du dossier par la C.P.N.E.F.P, le candidat sera informé de la décision de ladite commission par la Confédération des Poissonniers de France qui en assure le secrétariat. En cas de réussite, il sera adressé au candidat un exemplaire du diplôme signé par le présent et le vice-président de la C.P.N.E.F.P.

Durée - Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du Code du Travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de sa conclusion et en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale de Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation

(Voir l'accord du 26 mai 2004 reproduit dans la convention collective nationale «Boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique»)

Développement du paritarisme

Avenant n ° 30 du 18 octobre 2001

[Étendu par arrêté du 9 décembre 2002, JO 18 décembre 2002 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 11 février 2003, JO 20 février 2003, applicable le jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO soit le 19 décembre 2002]

Mod. par Avenant du 16 juin 2021, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 19 nov., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

OPEF ;

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant du 16 juin 2021, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 19 nov., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

OPEF ;

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

Mod. par Avenant du 16 juin 2021, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 19 nov., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

OPEF ;

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie applicable au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504) sont désignées ci-après «entreprises de la poissonnerie».

Il est rappelé que l'article 3 de l'accord du 18 septembre 2020 relatif au regroupement des champs conventionnels de la boucherie et de la poissonnerie stipule en ses alinéas 4 et 5 que :

«Les deux conventions collectives actuelles continuant d'exister, les partenaires sociaux décident de maintenir en l'état existant à ce jour l'application des dispositions sur le financement du dialogue social telles qu'elles résultent de l'avenant n° 59 du 17 mai 2018 pour la convention collective nationale de la boucherie et de l'avenant n° 32 du 6 juin 2002 pour la convention collective nationale de la poissonnerie ainsi que le fonctionnement à l'identique des associations paritaires créées pour l'application de ces avenants.

En conséquence, même si la CPI réunit l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans au moins une des deux conventions collectives, la répartition des contributions au dialogue social collectées en application de l'une et l'autre des deux conventions collectives continuera de s'effectuer selon les conditions pratiquées avant la signature du présent accord.»

Dès lors, le présent accord ne concerne que le fonctionnement de l'ADPSP, les entreprises de la poissonnerie et les organisations représentatives dans la convention collective de la poissonnerie applicable au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504) puis des organisations représentatives dans le champ fusionné boucherie-poissonnerie une fois les arrêtés de représentativité relatifs à ce périmètre publiés.

Les organisations professionnelles et syndicales signataires souhaitent donner les moyens de développer la négociation collective, de promouvoir l'exercice de la profession au sein des entreprises relevant de la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 3243), de défendre les droits et intérêts collectifs des organisations représentatives membres de la CPPNI et à travers elles, ceux des salariés et des entreprises de la poissonnerie.

Prenant en compte leurs négociations antérieures portant, notamment, sur le développement de la formation professionnelle, l'application d'accords sur la santé et la prévoyance, sur la réduction du temps de travail, il est apparu indispensable de donner aux instances impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers afin de mener à bien leurs missions par un travail de qualité, tant en amont de la négociation qu'en aval, pour l'information des entreprises et de leurs salariés sur le contenu des accords, pour la défense des droits et intérêts collectifs des organisations représentatives membres de la CPPNI et à travers elles ceux des salariés et des entreprises de la poissonnerie.

En effet, la poissonnerie est caractérisée par un nombre élevé d'entreprises ayant des salariés et un faible nombre de salariés par unité. Les organisations représentatives doivent donc développer d'importants moyens pour l'information des chefs d'entreprise et des salariés et la défense de leurs intérêts.

Article 1er **Création d'une association paritaire**

Mod. par Avenant du 16 juin 2021, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 19 nov., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

OPEF ;

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT.

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire composée d'un col-

lège de représentants d'organisations patronales et d'un collège de syndicats de salariés.

Elle élira, parmi ses membres, un Président, un Vice-Président, un Secrétaire et un Trésorier. Le Président et le Secrétaire seront issus d'un des deux collèges, le Vice-Président et le Trésorier de l'autre collège.

Tous les deux ans, les fonctions d'un collège au sein de l'association seront permutées au profit de l'autre collège. (Avenant 16 juin 2021, étendu) Cette association a pour vocation d'engager des études, rapports, analyses, ou services d'experts, de participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation, à l'organisation de leurs rencontres, et à la prise en charge des frais liés à l'organisation des commissions paritaires de la branche ou des réunions de l'association. Elle a également pour vocation d'engager des actions destinées à informer les entreprises et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la profession et, tout particulièrement, sur l'évolution de l'emploi.

L'association est également habilitée à gérer et détenir tout fonds social qui viendrait à être constitué dans l'intérêt des salariés et des entreprises de la poissonnerie. Cette gestion se fera sur décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui précisera le cadre des actions à engager. Pour cela, l'association est habilitée à recevoir toute somme relative à la négociation collective, à la formation, aux régimes de branche, à la santé et à la prévoyance du champ conventionnel de la poissonnerie dont la gestion lui serait déléguée par la CPPNI et à engager et payer toute somme conformément aux actions décidées par la CPPNI. L'association paritaire rendra compte annuellement à la CPPNI de la manière dont sont utilisés les fonds confiés.

Elle pourra également être saisie par la CPPNI afin d'intervenir sur des sujets qui lui auront été délégués afin d'apporter à la CPPNI l'ensemble des informations dont elle pourrait avoir besoin afin d'éclairer son action et ses décisions.

Pour cela, elle pourra, sur mandat de la CPPNI, entamer des négociations sur des sujets délégués et engager à cet effet les ressources nécessaires pour se faire accompagner par des conseils ou experts. Elle rendra compte périodiquement de ses actions aux membres de la CPPNI.

Elle pourra également, sur décision de la CPPNI, agir en justice, en son nom propre (c'est-à-dire au nom de l'association) seule ou conjointement avec tout ou partie de ses membres, afin de défendre les droits et les intérêts collectifs de ses membres et à travers eux des salariés et des entreprises de la poissonnerie sur toute question, notamment sur les questions de l'emploi, de l'exercice du droit syndical, de la négociation collective, des régimes de santé et prévoyance, de la formation, et de tous les sujets entrant dans le champ de la négociation collective.

Dans ce but, l'association recueille et gère les cotisations qui lui sont destinées.

Article 2

Cotisation

Tous les employeurs de salariés d'entreprises relevant de la convention collective nationales du commerce de la poissonnerie n° 3243 doivent verser une cotisation égale à 0,15 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 9 décembre 2002, JO 18 décembre 2002)

L'organisation chargée du recouvrement de cette cotisation est l'APGIS Prévoyance, 28 bis rue Sorbier 75020 Paris. La cotisation sera perçue, en même temps et dans les mêmes conditions, que les cotisations de prévoyance. Elle sera, ensuite, reversée à l'association paritaire visée à l'article 1er.

Article 3

Affectation des cotisations

Mod. par Avenant du 16 juin 2021, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 19 nov., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

OPEF ;

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

Le montant des cotisations recueilli par l'association paritaire sera affectée à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs et à l'information de ceux-ci selon les modalités suivantes :

- un tiers affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, réparti pour moitié, à parts égales, entre les cinq organisations syndicales représentatives au niveau national et, pour l'autre moitié, en part proportionnelle à leur présence aux réunions de convention collective ou autres réunions paritaires directement liées à celle-ci (CPNEFP, commission de suivi de la RTT, commission nationale de négociation, de conciliation et d'interprétation, etc...).

— (Avenant 16 juin 2021, étendu) Un tiers affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs représentés par les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie («Entreprises de la Poissonnerie») applicable au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504).

Ce tiers sera attribué et réparti, aux organisations reconnues représentatives en prenant en compte deux critères : le pourcentage de représentativité et leur présence aux réunions paritaires que celles-ci soient en présentiel ou en visioconférence. En effet, la présence aux réunions, gage de bon fonctionnement des institutions paritaires sera valorisée.

Les montants seront attribués selon la règle de calcul suivante :

$$M_A = \frac{R_A \times N_A}{\sum_{i=1}^n R_i \times N_i} \times C$$

Avec :

M_A	Montant attribué au titre de la collecte pour l'organisation représentative A
R_A	Le poids de représentativité utilisé pour mesurer l'opposition à l'extension des accords collectifs prévue au titre de l'article L. 2261-19 du Code du travail tel qu'arrêté par l'arrêté fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie («entreprises de la poissonnerie») applicable au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504).
N_A	Pourcentage de présences aux réunions paritaires. Ce pourcentage est défini à la fin de chaque année civile en prenant en compte la présence à l'ensemble des réunions paritaires CPPNI, CPNEFP, CPI, réunions statutaires de l'ADPSP, etc.
C	Montant total de la collecte (tiers affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs).
n	Nombre total d'organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie («entreprises de la poissonnerie») applicable au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504)

Exemple applicatif :

Soient 3 organisations reconnues représentatives dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la poissonnerie («entreprises de la poissonnerie») applicable au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504) : A, B et C avec un pourcentage de représentativité de 10 % pour A, 60 % pour B et 30 % pour C.

Dans l'hypothèse de 5 réunions sur l'année, l'organisation A est présente à toutes les réunions (5/5), B présente à 4 réunions sur 5 (4/5) et C présente à 2 réunions sur 5 (2/5).

Les pourcentages de présences aux réunions paritaires sont donc les suivants : $N_A = 1$, $N_B = 0,8$ et $N_C = 0,4$

Si la collecte de l'année est de 100 000 € alors les montants attribués à chaque organisation sont les suivants :

M

A

$$= 10 \% \times 1 / 10 \% \times 1 + 60 \% \times 0,8 + 30 \% \times 0,4 \times 100\,000 \text{ €} = 14\,285,71 \text{ €}$$

M

B

$$= 60 \% \times 0,8 / 10 \% \times 1 + 60 \% \times 0,8 + 30 \% \times 0,4 \times 100\,000 \text{ €} = 68\,571,43 \text{ €}$$

M

C

$$= 30 \% \times 0,4 / 10 \% \times 1 + 60 \% \times 0,8 + 30 \% \times 0,4 \times 100\,000 \text{ €} = 17\,142,86 \text{ €}$$

M

A

+ M

B

+ M

C

$$= 100\,000 \text{ €}$$

— (Avenant 16 juin 2021, étendu) un tiers affecté au financement d'actions d'informations sur la convention collective nationale de la poissonnerie applicable au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504), sur les questions liées à la prévoyance et à la formation professionnelle, d'actions permettant la défense des droits et des intérêts collectifs des organisations représentatives membres de l'ADPSP, au financement de rapports, études, analyses, conseils ou services d'experts sollicités par la CPPNI pour le développement et l'amélioration de la négociation sur les questions de l'emploi, de l'exercice du droit syndical, des régimes de santé et prévoyance, de la formation, et de tous les sujets entrants dans le champ de la négociation collective. Il permettra de faciliter l'information des négociateurs paritaires, leur formation, l'organisation de leurs rencontres, la prise en charge des frais de restauration lors des commissions paritaires de la branche ou des réunions de l'association. Le financement permettra également la défense des droits et intérêts précités ou tout autre objet entrant dans

le champ du paritarisme qui aura été demandé par la CPPNI.

Le financement de l'exercice du droit à la négociation collective au bénéfice des salariés, comme des employeurs, aura notamment pour objet de rembourser les frais occasionnés par :

- la préparation et l'organisation des réunions paritaires,
- la formation et l'information des négociateurs paritaires,
- les études nécessaires,
- le suivi des accords paritaires dont celui de l'application de la réduction du temps de travail,
- l'information et l'accompagnement des salariés et des employeurs pour mettre en œuvre des méthodes innovantes d'organisation du travail.

Ces frais peuvent être des frais de déplacements, de salaires, de secrétariat, d'édition...

Le financement de ces actions d'information se fera auprès des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie (n° 3243). Ces actions auront pour objet principal l'information des salariés et des employeurs sur le champ conventionnel, les modalités d'application de la convention collective, la prévoyance, la formation initiale et continue, le temps de travail, l'emploi dans le secteur.

Ces actions pourront prendre la forme d'articles dans les journaux professionnels, de dépliants, de brochures, de stands d'information, de sites internet ou autres moyens nécessaires adaptés préalablement par l'association paritaire.

(Avenant 16 juin 2021, étendu) Les actions de défense financées par le dernier tiers pourront prendre la forme de frais liés à l'exercice d'actions en justice (frais d'avocat, d'huissier, dépens, ...), de frais de secrétariat, d'édition, de diffusion nécessaires aux actions de défense susvisées, au financement de rapports, études, analyses, ou services d'experts nécessaires à ces actions de défense.

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Cet accord entrera en vigueur le jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du Code du travail.

Avenant n° 32 du 6 juin 2002

[Étendu par arr. 24 oct. 2008, JO 6 nov.]

Cet avenant vient en complément de l'avenant n° 30 de la convention collective nationale de la Poissonnerie.

Préambule

Au vue de l'accord UPA relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat du 12 décembre 2001, étendu par arrêté ministériel, publié au journal officiel le 03 mai 2002 qui stipule que les artisans poissonniers de moins de dix salariés sont concernés par son champ d'application.

Au vue du fait que la Fédération Nationale des Syndicats Professionnels du Commerce du Poisson et de la Conchyliculture n'a pas signé cet accord interprofessionnel, seuls les artisans poissonniers moins de 10 salariés sont concernés par l'accord UPA et non la totalité du champ conventionnel.

Cet avenant deviendrait caduc au cas où l'accord UPA se trouverait remis en cause totalement ou partiellement.

Article 1

L'association paritaire de la poissonnerie collectera le 0,15 % de l'ensemble du champ conventionnel de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie.

Article 2

Sur cette collecte l'association du paritarisme de la poissonnerie reversera à l'association du paritarisme de l'artisanat, 0,08 % de la masse salarial des entreprises artisanales de la poissonnerie de moins de 10 salariés ; charge à cette dernière de répartir ce montant entre les organisations comme indiqué dans l'accord UPA du 12/12/2001.

Article 3

Sur le 0,07 % restant l'association du paritarisme de la poissonnerie appliquera la répartition prévue à l'article 3 de l'avenant n° 30 de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie.

Article 4

Application et extension

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de demander au Ministre chargé du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, l'extension de la présente afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Financement du paritarisme

Avenant n° 79 du 20 avril 2011

[Étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 29 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 3 avr. 2012, JO 11 avr.]

Article 1

Considérant que l'Avenant N° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la mise en place de la garantie santé pour les salariés de la Branche génère, pour les Organisations syndicales représentant les employeurs et les salariés, des charges de suivi récurrentes, les Organismes assureurs, visés à l'article 2 dudit avenant, l'APGIS et HUMANIS, reverseront à l'ADPSP (Association du Paritarisme dans le Secteur de la Poissonnerie) 1 % des cotisations hors taxes encaissées au titre du régime de base de la garantie santé des salariés de la Branche.

Article 2

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2011.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Travail de nuit

Avenant n° 35 du 2 décembre 2002

[Étendu par arrêté du 9 juillet 2003, JO 19 juillet 2003, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension, et élargi au commerce de gros de la poissonnerie arrêté du 10 octobre 2003, JO 21 octobre 2003 modifié par avenant n° 36 du 8 avril 2003, étendu par arrêté du 6 octobre 2003, JO 15 octobre 2003, applicable à compter de son extension]

Préambule

Dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 modifiant les dispositions légales en matière du travail de nuit et dans la continuité des dispositions conventionnelles adoptées antérieurement pour la branche, les partenaires sociaux ont pris l'initiative d'aménager le dispositif conventionnel d'encadrement du travail de nuit.

Les parties conviennent que le recours au travail de nuit dans la branche est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du secteur de la marée.

En effet, l'activité de vente de poisson impose notamment pour des raisons de qualité et de santé publiques que la marchandise arrive la nuit chez les grossistes et aux premières heures de la matinée chez les détaillants.

Toutefois, les parties conviennent que la mise en œuvre du travail de nuit doit faire en sorte que les conditions d'emplois des personnels concernés n'entravent pas d'une part l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales et d'autre part, la préservation de leurs conditions d'emplois.

À ce titre, le travail de nuit devra prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés.

Dans le cadre de ces orientations, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Définition du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit correspond à la période comprise entre 21 heures et 06 heures du matin.

Article 2

Définition des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit s'entendent de tout salarié qui :

-
- accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant sa période définie à l'article 1 ;
 - accompli au minimum 220 heures de travail effectif de nuit, au cours de 12 mois consécutifs.
 - Le personnel d'encadrement bénéficie des mêmes compensations que les autres salariés.

Article 3

Contreparties en repos au profit des travailleurs de nuit

Les salariés ayant le statut de travailleur de nuit bénéficient d'un repos qui ne peut être inférieur, pour 220 heures de travail de nuit effectuées pendant une année civile à une journée de repos compensateur, puis le tableau ci-dessous.

520	heures	1.5	jours
820	heures	2.5	jours
1120	heures	3	jours
1420	heures	4	jours

Les modalités de prise du repos sont négociées de gré à gré. À défaut l'employeur fixe les dates.

Pour les cadres au forfait jours il sera recherché dans chaque entreprise un accord de gré à gré pour transposer à leur statut les avantages ci-dessus exposés, à défaut l'employeur fixe les modalités. La rémunération devra transposer les majorations pour le travail de nuit au prorata du temps de travail effectué la nuit, qui fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail

Article 4

Contreparties en rémunération au profit des travailleurs de nuit

Les majorations de salaire prévues par l'article 4-3 de la Convention Collective Nationale pour les périodes comprises entre 22 h et 05 h du matin, sont maintenues.

À cette majoration s'ajoute une nouvelle majoration de 20 % pour la tranche 21 heures - 22 heures.

Article 5

Dérogation à la durée du travail

La durée quotidienne du travail de nuit ne pourra excéder 9 heures.

Il pourra être dérogé à cette limite en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise. Dans les entreprises concernées la durée hebdomadaire du travail des personnels de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines ne peut dépasser 42 heures.

Article 6

Protection de la maternité

Toutes les salariées en état de grossesse médicalement constaté, doivent être affectées à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse dès lors qu'elle en fait la demande.

Article 7

Protection médicale

(Modifié par avenant n° 36 du 8 avril 2003, étendu par arrêté du 6 octobre 2003, JO 15 octobre 2003, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} novembre 2003 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie arrêté du 5 décembre 2003, JO 13 décembre 2003)

Une surveillance médicale particulière sera réservée aux travailleurs de nuit, 2 visites par an auprès du Médecin du Travail. Le temps de visite sera rémunéré sans perte de revenu.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit ne lui permet plus à titre définitif ou temporaire le travail de nuit, constaté par le Médecin du travail, il doit lui être proposé à titre définitif ou temporaire une mutation sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à son poste antérieur.

Article 8

Prise en compte des situations individuelles

L'organisation du travail de nuit devra s'assurer que la répartition des horaires de travail demeure compatible avec les responsabilités familiales et sociales des travailleurs de nuit, notamment en ce qui concerne les moyens de trans-

port.

L'entreprise s'assurera notamment que lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité pour occuper un poste de jour.

Article 9

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'embauche à un poste comprenant une période nocturne ou la mutation d'un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ne peut faire l'objet de discrimination entre les femmes et les hommes.

Article 10

Droit à la formation professionnelle continue

Dans la mesure où une formation ne peut être effectuée uniquement que de jour, elle fera l'objet d'une rémunération sans perte de revenu.

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue sur le fait de l'incompatibilité de la formation avec son horaire de travail.

Article 11

Temps de pause

En cas de travail quotidien de nuit d'au moins 6 heures, une pause minimum de 20 minutes est accordée.

Le temps de pause continu ou discontinu est rémunéré.

Article 12

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Avenant n° 39 du 3 octobre 2003

[Étendu par arrêté du 9 février 2004, JO 20 février 2004, applicable à compter de son extension et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 4 mai 2004, JO 16 mai 2004]

Article 1

Tout travailleur de nuit qui au cours de l'année civile effectue moins de 220 heures de travail de nuit, en raison d'une suspension ou d'une rupture de son contrat de travail, bénéficiera d'un prorata de la contrepartie en repos au profit des travailleurs de nuit.

Article 2

Le calcul du prorata sera établi du 1^{er} janvier de l'année jusqu'à la date de rupture ou de suspension, selon la formule suivante :

(Nbre d'heures de nuit effectué divisé par 220 heures) × 1 jour

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant du 6 février 2019

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 28 déc. 2020, JO 17 janv. 2021, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des Poissonniers-Ecaillers de France;

Union Nationale de la Poissonnerie Française.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA-FO ;

CFTC-CSFV ;

CFDT-Services ;

Préambule

Le présent avenant a pour objet de définir et de préciser les règles relatives au travail de nuit.

Les parties conviennent que le recours au travail de nuit dans la branche est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du secteur de la marée. En effet, l'activité de vente de poisson impose notamment pour des raisons de qualité et de santé publique que la marchandise arrive la nuit chez les grossistes et aux premières heures de la matinée chez les détaillants.

Toutefois, les parties conviennent que la mise en œuvre du travail de nuit doit assurer la protection des personnels concernés contre tout risque supplémentaire pour leur santé et leur permettre de continuer à exercer leurs responsabilités familiales.

À ce titre, il est précisé que le recours au travail de nuit est exceptionnel et devra prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, dans le cas où des dispositions législatives interviendraient soit pour donner une autre définition du travail de nuit, soit pour imposer ce travail, les stipulations du présent article deviendraient caduques et devraient faire l'objet d'un nouvel examen.

Article 1er Définition du travail de nuit

Définition du travail de nuit :

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 21 heures et 6 heures du matin.

Typologie des travailleurs de nuit

— Travailleur habituel de nuit

Le travailleur habituel de nuit est le salarié qui accomplit :

— Soit, selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures du matin.

— Soit au minimum 220 heures de travail effectif de nuit, au cours de l'année civile.

Travailleur occasionnel de nuit

Le travailleur occasionnel de nuit est le salarié qui accomplit son temps de travail entre 21 heures et 6 heures du matin et qui ne respecte pas les critères définissant le travailleur habituel de nuit.

Il est par ailleurs convenu que le personnel d'encadrement bénéficie des mêmes compensations que les autres salariés.

Article 2 Contreparties en repos au profit des travailleurs habituels de nuit

Les salariés ayant le statut de travailleur habituel de nuit bénéficient d'un repos qui ne peut être inférieur à une journée de repos compensateur pour 220 heures de travail de nuit effectuées pendant une année civile.

Les heures de nuit payées au-delà de cette limite donnent droit à un repos supplémentaire dont la durée est établie selon le tableau ci-dessous :

220 à 690	Heures	1	Jour
691 à 1150	Heures	2	Jours
1151 à 1380	Heures	3	Jours
1381 à 1610	Heures	4	Jours
1611 à 1840	Heures	5	Jours
1841	Heures	6	Jours

Les modalités de prise du repos sont négociées de gré à gré. À défaut l'employeur fixe les dates.

Pour les cadres au forfait jours, il sera recherché dans chaque entreprise un accord de gré à gré pour transposer à leur statut les avantages ci-dessus exposés, à défaut l'employeur fixe les modalités. La rémunération devra transposer les majorations pour le travail de nuit au prorata du temps de travail effectué la nuit, qui fera l'objet d'un avenant

écrit au contrat de travail.

Article 3

Contreparties en rémunération au profit des travailleurs de nuit

Tout salarié travaillant habituellement de nuit a droit à une majoration de 20 pour cent (%) de la rémunération d'un salarié de même catégorie et de coefficient identique travaillant le jour, pour chaque heure travaillée entre 21 heures et 6 heures du matin.

Tout salarié travaillant occasionnellement de nuit a droit à une majoration de 25 pour cent (%) de chaque heure travaillée entre 21 heures et 6 heures du matin. Cette majoration est portée à 40 pour cent (%) si le travail occasionnel de nuit est demandé par l'employeur la veille où le jour même de son exécution.

Article 4

Dérogation à la durée du travail

La durée quotidienne du travail de nuit ne pourra excéder 8 heures.

Il pourra être dérogé à cette limite en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité social et économique.

Dans les entreprises concernées la durée hebdomadaire moyenne du travail des personnels de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines, ne peut dépasser 42 heures.

Article 5

Protection de la maternité et de la vie familiale

Toute salariée en état de grossesse médicalement constaté doit être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse dès lors qu'elle en fait la demande.

En outre, l'organisation du travail de nuit devra s'assurer que la répartition des horaires de travail demeure compatible avec les responsabilités familiales et sociales des travailleurs de nuit, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

L'entreprise s'assurera notamment que, lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un, moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité pour occuper un poste de jour.

Article 6

Protection médicale

Une surveillance médicale particulière sera réservée aux travailleurs de nuit. Le salarié devra bénéficier de 2 (*deux*) *visites par an (termes exclus de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov.)* auprès du médecin de travail. Le temps de visite sera rémunéré sans perte de revenu.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit constaté par le médecin du travail ne lui permet plus, à titre définitif ou temporaire le travail de nuit, il doit lui être proposé à titre définitif ou temporaire une mutation sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à son poste antérieur.

Article 7

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'embauche à un poste comprenant une période nocturne ou la mutation d'un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ne peut faire l'objet de discrimination entre les femmes et les hommes.

Article 8

Droit à la formation professionnelle continue

Dans la mesure où une formation ne peut être effectuée que de jour, elle fera l'objet d'une rémunération sans perte de revenu.

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue sur le fait de l'incompatibilité de la formation avec son horaire de travail.

Les formations dispensées devront en outre respecter les dispositions de l'article L. 3132 du Code du travail relatif au temps de repos obligatoires hebdomadaires et journaliers.

Article 9

Temps de pause

En cas de 6 heures de travail consécutif dont 4 heures de nuit, une pause rémunérée de 20 minutes est accordée. Le temps de pause continu ou discontinu est rémunéré.

Article 10

Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 11

Date d'effet

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature par les partenaires sociaux.

Article 12

Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord précisant les dispositions relatives au travail de nuit dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 13

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Épargne salariale

Avenant n° 61 du 12 septembre 2007

[Étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 16 juill. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 9 oct. 2008, JO 17 oct.]

Mod. par Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 14 février 2011, JO 22 février 2011.

Préambule

En application des lois n° 2001-152 du 19 février 2001 et n° 2003-775 du 21 août 2003 sur l'épargne salariale et des articles L. 443-1 et suivants du code du travail, il a été décidé de conclure le présent accord par voie d'avenant à la convention collective de la poissonnerie afin d'instituer un plan d'épargne interentreprises (ci-après dénommé «PEI») et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (ci-après dénommé «PERCO-I»).

Les parties au présent accord ont souhaité :

- favoriser la formation d'une épargne nouvelle permettant de constituer un portefeuille de valeurs mobilières par l'intermédiaire de fonds communs de placement d'entreprises relevant de l'article 214-39 du code monétaire et financier, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à ces formes d'épargne collective ;
- permettre aux entreprises, qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, d'y accéder si elles le souhaitent, au travers du PEI, sans signature d'un accord de participation propre à leur entreprise.

Toutefois, l'épargne salariale ne doit pas venir concurrencer les dispositifs existants en matière de retraite ou de salaires. Les signataires entendent donc rappeler leur attachement au principe de non-substitution du salaire par l'épargne salariale, ainsi que le caractère prioritaire de la négociation sur les salariés.

1. Les acteurs

Pour la mise en œuvre du présent accord sur l'épargne salariale instituant un plan d'épargne interentreprises et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises, Prisme Épargne, société anonyme simplifiée, immatriculée

au registre du commerce de Créteil sous le numéro B 448 885 129, dont le siège social est situé 10-12 Rue Massue - 94300 Vincennes, assurera la diffusion du dispositif auprès des adhérents et sera chargé de l'information des partenaires sociaux.

Les fonds sont gérés par Crédit Agricole Asset Management (CAAM) société de gestion de portefeuille, Société Anonyme au capital de 546 162 915 €, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452, dont le siège social est 90 Boulevard Pasteur, 75015 Paris, et agréée par l'Autorité des Marchés Financiers sous le numéro GP 04000036.

Les notices d'informations et fiches de représentations de ces fonds sont annexées au présent avenant.

La tenue des comptes du PEI et du PERCO-I est confiée à CREELIA, filiale de CAAM spécialisée dans la tenue de compte d'avoirs investis en épargne salariale. CREELIA est une Société en Nom Collectif au capital de 24 000 000 €, enregistrée au RCS de Paris sous le numéro 433 221 074 et dont le siège social est situé au 90 boulevard Pasteur 75015 Paris.

2. Information des partenaires sociaux

Prisme Épargne est chargé de la diffusion du PEI et du PERCO-I auprès des adhérents. Il assure l'information régulière des partenaires sociaux sur la vie de l'accord, sa pénétration auprès des adhérents et ses performances. Prisme Épargne présentera chaque année un bilan aux partenaires sociaux sur ces différents points. Il informera trimestriellement la chambre patronale des évolutions notables constatées sur les 3 mois précédents.

3. Mise en œuvre de l'Épargne salariale

Section I Plan d'Épargne Interentreprises (PEI)

Article 1 Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est ouvert à l'ensemble des entreprises situées sur le territoire national et dont l'activité relève de l'article 1.1 du titre I^{er} de la convention collective de la poissonnerie, à la condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un plan d'épargne d'entreprise.

En conséquence, une entreprise qui met un terme à son propre plan d'épargne entre dans le champ d'application du PEI de la branche professionnelle. À l'inverse, une entreprise qui crée son propre plan d'épargne ne relève plus du PEI de branche.

Les entreprises entrant dans le champ du présent accord sont également collectivement dénommées «l'entreprise».

Article 2 Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 14 février 2011, JO 22 février 2011.

Peuvent adhérer au PEI :

— Tous les salariés des entreprises relevant de l'article 1er du présent accord, sous réserve d'une ancienneté minimum de 3 mois dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente et pour l'intéressement et la participation, au cours de la période de calcul et des 12 mois précédents.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites.

(Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu) Les chefs des entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée au 1^{er} alinéa.

La condition d'emploi habituel est considérée comme remplie lorsque le seuil d'effectif précité a été atteint pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'année considérée. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du PEI. Dans le cas où elle ne le serait plus, le dirigeant ne peut plus effectuer de nouveau versement au PEI, mais l'épargne constituée demeure investie dans le PEI.

— Les anciens salariés partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au PEI avant leur départ, pour autant qu'ils

n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés par l'entreprise.

— Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou en préretraite peuvent maintenir leurs avoirs dans le PEI, mais ne peuvent plus l'alimenter. Toutefois, ils peuvent, s'ils le souhaitent, verser au PEI l'intéressement au titre de leur dernière période d'activité. Ce versement ne peut pas être abondé par l'entreprise.

L'adhésion au PEI est facultative pour les bénéficiaires. L'adhésion au PEI est automatique dès lors qu'il y a eu un versement.

Article 3 **Alimentation du PEI**

Mod. par Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 14 février 2011, JO 22 février 2011.

Le compte de chacun des adhérents au PEI peut être alimenté par les sommes provenant des :

— Versements volontaires de l'adhérent :

Chaque adhérent qui le désire effectue des versements au PEI selon la périodicité et les modalités définies avec le teneur de compte.

— Sommes issues de l'intéressement :

En cas de versement d'un intéressement, les adhérents concernés doivent faire connaître à l'entreprise, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intéressement, la fraction qu'ils désirent voir verser au PEI. L'intéressement fait l'objet d'un prélèvement de CSG, CRDS.

L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite «forfait social».

— Sommes issues de la participation :

Les sommes au titre de la participation peuvent être investies dans le PEI, après prélèvement de la CSG, de la CRDS.

L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite «forfait social».

Le versement s'effectue avant le 1^{er} jour du 5^e mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les primes de participation par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce titre sont versées en même temps que le principal et employées dans les mêmes conditions.

— Versements complémentaires éventuels de l'entreprise («Abondement») :

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter aux versements un «abondement» dans le cadre des articles L. 3332-10 et L. 3332-11 du code du travail. L'abondement peut être ajouté aux versements volontaires, à la participation et/ou à l'intéressement versé(s) au PEI.

— Les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) :

À l'issue de la période d'indisponibilité de la participation, les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) peuvent être transférées sur le PEI.

— Transferts des sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale.

Article 4 **Plafond des versements des adhérents**

Pour un salarié, le montant total des versements, y compris l'intéressement, ne peut excéder le 1/4 de sa rémunération annuelle brute.

Pour les retraités et préretraités, le montant des versements ne peut excéder le 1/4 des retraites et pensions perçues au cours de l'année.

Le montant des versements annuels d'un dirigeant ou chef d'entreprise ne peut excéder 1/4 de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le plafond de versement s'apprécie par adhérent et pour une année civile.

Article 5 **Modalités de l'abondement**

Mod. par Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 14 février 2011, JO 22 février 2011.

L'entreprise a la faculté de verser un abondement, concomitamment aux versements concernés. En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire. Il ne peut se substituer à aucun élément de rémuné-

ration et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction. (Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) Les versements complémentaires de l'entreprise sont soumis à la CSG, à la CRDS. L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite «forfait social».

(Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) Conformément aux articles L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'abondement) et L. 3333-3 du code du travail, l'entreprise qui souhaite effectuer des versements complémentaires à ceux de ses salariés, peut opter parmi les différents taux et plafonds d'abondement ci-dessous. Seuls feront l'objet d'un abondement par l'entreprise les versements volontaires des salariés, la prime d'intéressement et la réserve spéciale de participation affectées en tout ou partie au présent plan.

Taux d'abondement							
Niveaux	1	2	3	4	5	6	7
% d'abondement en fonction des sommes versées	10 %	25 %	50 %	75 %	100 %	125 %	150 %

Taux d'abondement						
Niveaux	8	9	10	11	12	13
% d'abondement en fonction des sommes versées	175 %	200 %	225 %	250 %	275 %	300 %

Plafond annuel d'abondement par salarié								
Niveaux	1	2	3	4	5	6	7	8
% du plafond annuel de la Sécurité sociale	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %

Les règles d'abondement, une fois définies, sont appliquées pour une année civile et renouvelées par tacite reconduction. Elles sont portées immédiatement à la connaissance des salariés (par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout moyen approprié), des institutions représentatives du personnel si elles existent et de la société teneur de compte. Elles peuvent être modifiées ou supprimées selon les mêmes modalités que celles définies ci-dessus et préalablement au premier versement de l'année effectué par tout bénéficiaire (sans effet rétroactif sur les sommes déjà versées).

Article 6

Affectation des sommes épargnées

La totalité des sommes versées au PEI est investie dans les fonds communs de placement multientreprises suivants :

- **PACTEO Sécurité** la gestion est orientée en totalité vers les supports de type monétaire de la zone euro, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier ;
- **PACTEO Prudence** : la gestion est orientée majoritairement en produits de taux (obligations et produits monétaires) et, dans une moindre mesure, en actions ; de manière à dynamiser son portefeuille tout en privilégiant la prudence ;
- **PACTEO Équilibre** : la gestion est orientée principalement en actions et en obligations de la zone euro, de manière à atténuer la sensibilité du portefeuille ;
- **PACTEO Dynamique** : la gestion est orientée en majorité vers les actions de la zone euro, de manière à bénéficier sur le long terme de la dynamique de l'économie ;
- **CAAM Prem Développement durable** : la gestion est orientée en totalité en actions de la zone euro favorisant les entreprises socialement responsables.
- **PACTEO Solidaire** : la gestion est orientée en majorité en actions françaises et pour 5 à 10 % en titres d'entreprises solidaires, de manière à rechercher la performance à long terme, tout en privilégiant l'économie solidaire.

Conformément à l'article 12 de la loi n° 2001-152 sur l'épargne salariale, ces FCPE qui sont régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier ne détiennent pas plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé, cette limitation ne s'appliquant pas aux parts et actions d'OPCVM détenues par le fonds.

Fonds par défaut :

Pour les versements volontaires, chaque adhérent pourra affecter ses versements au PEI dans le FCPE de son choix. À défaut d'option de l'adhérent, le versement sera affecté au FCPE le moins risqué (monétaire).

Pour l'intéressement et la participation, les sommes versées seront affectées au FCPE le moins risqué (monétaire).

Modification de l'affectation des sommes :

Chaque adhérent pourra procéder, à tout moment, à des arbitrages d'un fonds à l'autre, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs soit remise en cause.

Frais à la charge des adhérents :

Les frais d'arbitrages et les commissions de souscription sont à la charge des adhérents. Les frais de gestion des FCPE sont à la charge des fonds. Ces frais figurent dans les notices d'information des FCPE choisis.

Conseil de surveillance des FCPE :

Le conseil de surveillance des FCPE proposés à l'article 6 du présent accord est composé de représentants des salariés, porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. La composition et les modalités de désignation de ses membres figurent dans le règlement et la notice d'information des FCPE. Le rôle et le fonctionnement du conseil de surveillance sont définis dans le règlement des fonds.

Le conseil de surveillance commun exerce le contrôle de la gestion des FCPE. Il se réunit obligatoirement une fois par an pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Il exerce les droits de vote attachés aux titres compris dans le fonds et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires pour représenter le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

**Article 7 (d'origine)
Transfert**

Conformément aux dispositions de l'article L. 444-9 du code du travail, le présent Plan peut recevoir, sur demande individuelle du salarié, le transfert des sommes précédemment détenues dans le cadre de l'accord de participation d'un ancien employeur, ainsi que le transfert (avec ou sans rupture du contrat de travail) des sommes précédemment détenues dans un PEE, un PEI, un PEG ou un PERCO.

Ces sommes ne sont pas prises en compte dans l'appréciation du plafond annuel de versements.

**Article 7 (nouveau)
Transfert**

Mod. par Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et exclu de l'extension par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAAC CGC.

Conformément aux dispositions des articles L. 3335-1 et L. 3335-2 du code du travail, le présent Plan peut recevoir, sur demande individuelle du salarié, le transfert des sommes précédemment détenues dans le cadre de l'accord de participation d'un ancien employeur, ainsi que le transfert (avec ou sans rupture du contrat de travail) des sommes précédemment détenues dans un PEE, un PEI, un PEG ou un PERCO.

Ces sommes ne sont pas prises en compte dans l'appréciation du plafond annuel de versements.

**Article 8
Frais de tenue de compte**

L'entreprise prend intégralement à sa charge, pour les bénéficiaires dans l'entreprise, les retraités ou les préretraités, les frais de tenue de comptes individuels. Les frais sont facturés par le teneur de compte.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise (pour un motif autre que la retraite ou préretraite), ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise. Ils incombent dès lors aux porteurs de parts concernés et sont prélevés annuellement sur les avoirs qu'ils détiennent dans le PEI.

Article 9

Information des bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 14 février 2011, JO 22 février 2011.

(Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'épargne salariale recevra, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale.

Prisme Épargne assurera une permanence téléphonique pour répondre aux employeurs et salariés sur les questions relatives aux adhésions et aux fonctionnements du dispositif d'épargne salariale.

CREELIA donnera aux bénéficiaires du plan d'accès à un site Internet transactionnel, un service minitel, et des services téléphoniques afin de répondre à leurs demandes en termes de gestion de comptes et de gestion de fonds.

Les adhérents reçoivent du teneur de compte :

— un relevé patrimonial, au moins une fois par an, précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé ;

— un relevé d'opération, confirmant les opérations réalisées (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

En outre, tout adhérent quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale à insérer dans son livret d'épargne salariale. Ce dernier est remis par l'entreprise au salarié au moment de son départ s'il n'en détient pas encore un. Il est destiné à faciliter le classement des états récapitulatifs et doit être conservé par l'intéressé tout au long de sa vie.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser l'entreprise et le teneur de compte en temps utile (le teneur de compte uniquement si le salarié a quitté l'entreprise).

Lorsqu'un porteur de parts ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription de 30 ans.

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise et que ses parts de FCPE sont disponibles, celles-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidées, soit maintenues dans le FCPE, soit transférées dans le plan d'épargne du nouvel employeur, le cas échéant.

Article 10

«Accès à la participation pour les entreprises visées à l'article L. 3323-6 du code du travail»

(Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi)

Mod. par Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 14 février 2011, JO 22 février 2011.

Les entreprises ayant adhéré au PEI et employant moins de 50 salariés ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation. Cependant, elles peuvent, si elles le souhaitent, décider unilatéralement d'appliquer le régime de la participation, sans conclure un accord de participation. Cette décision peut être prise à tout moment.

Calcul de la réserve spéciale de participation :

(Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) Les sommes affectées à la participation sont déterminées après clôture des comptes de chaque exercice, conformément aux dispositions des articles L. 3324-1 à L. 3324-4 du code du travail, par application de la formule :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% \times C) \times S/VA$$

B représente le bénéfice net de l'entreprise après impôt.

C représente les capitaux propres.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise.

Les montants du bénéfice net et des capitaux propres sont appréciés selon les règles fiscales et attestés par l'inspecteur des impôts ou le commissaire aux comptes de l'entreprise.

Les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la RSP est calculée.

Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte prorata temporis.

Les salaires sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La valeur ajoutée est déterminée en faisant le total des postes suivants du compte de résultats :

- charges de personnel ;
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- charges financières ;
- dotations de l'exercice aux amortissements ;
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- résultat courant avant impôts.

Bénéficiaires et répartition des droits :

Les bénéficiaires sont les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans les conditions visées à l'article 2 du présent accord.

(Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) Dans les entreprises employant moins de 50 salariés qui ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation, les bénéficiaires sont également les chefs d'entreprise ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée à l'alinéa suivant.

La RSP est répartie entre les salariés de l'entreprise proportionnellement au salaire perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré déterminé selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, sans que le total des salaires puisse excéder une somme égale à 4 fois le plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 de ce même plafond.

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, les plafonds prévus aux alinéas précédents sont calculés au prorata de la durée de présence. Les congés de maternité et d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, sont assimilés à des périodes de présence et le salaire à prendre en compte est celui qui aurait été versé aux intéressés s'ils n'avaient pas été absents.

Les sommes qui, en application des plafonnements visés ci-dessus, ne pourraient être mises en distribution seront immédiatement réparties entre les salariés n'atteignant pas le 2^e plafond.

Modalités de gestion des droits :

(Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) La RSP peut être affectée :

- soit à un fonds que l'entreprise doit consacrer à des investissements, les salariés ayant alors sur l'entreprise un droit de créance égal aux sommes versées (comptes gérés en comptes courants bloqués) ;
- soit à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du PEI dans les conditions prévues au présent accord ;
- Sur demande individuelle des bénéficiaires, ces sommes pourront être versées dans le PERCO(I).

Article 11 **Indisponibilité des avoirs**

Mod. par Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 14 février 2011, JO 22 février 2011.

Délai d'indisponibilité :

(Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) Les parts acquises ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du 1^{er} jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel ses droits ont été acquis en cas de versement de la participation dans le PEI, sauf si le bénéficiaire demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes.

Lors de la répartition des droits, chaque bénéficiaire est informé par... (compléter par le mode d'information choisi, par exemple une lettre/courrier simple) notamment :

- sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ;
- sur le montant dont il peut demander le versement, en tout ou partie ;
- sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande.

La demande du bénéficiaire doit être formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué. À ce titre, le bénéficiaire est présumé avoir

été informé... (indiquer la date, par exemple le 3^e jour suivant la date d'envoi du courrier simple, le cachet de la poste faisant foi).

Sans réponse de sa part dans le délai imparti les sommes seront bloquées pour une durée de 5 ans.

Cas légaux de déblocage anticipé :

Les adhérents ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent obtenir le remboursement de leurs droits avant l'expiration du délai d'indisponibilité dans les cas suivants :

a) Mariage de l'intéressé au conclusion d'un PACS par l'intéressé.

b) Naissance ou adoption d'un enfant dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge.

c) Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.

d) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la COTOREP ou de la CDES à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

e) Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS.

f) (Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) cessation du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou associé

g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.

h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

i) Situation de surendettement sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Demande de rachat des parts de FCPE :

Le bénéficiaire adresse sa demande de rachat directement au teneur de compte.

La demande de rachat anticipé doit être présentée dans les 6 mois de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès, d'invalidité et de situation de surendettement où elle peut intervenir à tout moment.

Le déblocage anticipé intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués. À l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans, le bénéficiaire peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

En cas de décès de l'intéressé, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits qui seront devenus immédiatement disponibles.

Article 12

Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à le renégocier. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et, soit rédiger un nouvel avenant qui annulera et remplacera le présent avenant, soit rédiger un autre avenant à la convention collective de la poissonnerie.

Appendice à la section I - Critères de choix et liste des formules de placement

Les signataires de l'accord souhaitent proposer une gamme suffisamment large pour pouvoir répondre aux demandes de l'ensemble des épargnants, quelles que soient leurs attentes en termes de rendement et d'exposition au risque.

Leur choix s'est donc porté sur une gamme de 6 fonds, du plus sécuritaire au plus dynamique, en passant par un support de placement répondant aux critères de l'investissement socialement responsable, et un fonds solidaire, obli-

gatoirement proposé aux épargnants dans le cadre du PERCO-I.

	Classification AMF	Composition	Horizon de Placement	Stratégies	Sécurité	Performance espérée
PACTEO Sécurité	Monétaire Euro	100 % Monétaire	1 semaine minimum	Sécuriser son portefeuille	****	*
PACTEO Prudence	Diversifié	10 % Monétaire 70 % Obligations 20 % Actions	18 mois minimum	Dynamiser son portefeuille en privilégiant la prudence	***	**
PACTEO Équilibre	Diversifié	10 % Monétaire 40 % Obligations 50 % Actions	3 ans minimum	Allier la performance à la sécurité	**	***
PACTEO Dynamique	Actions de la zone Euro	20 % Obligations 80 % Actions	5 ans minimum	Rechercher la performance à moyen/long terme	*	****
CAAM Prem Dev. Durable	Actions de la zone Euro	100 % Actions répondant aux critères de l'ISR	5 ans minimum	Rechercher la performance à moyen/long terme en privilégiant l'Investissement Socialement Responsable	*	*****
PACTEO Solidaire	Actions de la zone Euro	100 % Actions ISR dont au moins 5 % et maximum 10 % en titres d'entreprises solidaires	5 ans minimum	Investir dans des entreprises de la zone Euro qui favorisent l'emploi et l'insertion sociale	*	*****

Section II

Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCO-I)

Article 1

Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est ouvert à l'ensemble des entreprises situées sur le territoire national et dont l'activité relève de l'article 1.1 du titre I^{er} de la convention collective de la poissonnerie, à la condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un plan d'épargne d'entreprise.

En conséquence, une entreprise qui met un terme à son propre PERCO entre dans le champ d'application du PERCO-I de la branche professionnelle. À l'inverse, une entreprise qui crée son propre plan d'épargne ne relève plus du PERCO-I de branche.

Par ailleurs, l'adhésion à un PERCO-I n'est possible que dans la mesure où le personnel de l'entreprise a la possibilité d'opter pour un plan de plus courte durée (Plan d'Épargne d'Entreprise ou Plan d'Épargne Interentreprises).

Les entreprises entrant dans le champ du présent accord sont également collectivement dénommées «l'entreprise».

Article 2

Bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 14 février 2011, JO 22 février 2011.

Peuvent adhérer au PERCO-I :

— Tous les salariés des entreprises relevant de l'article 1er du présent accord, sous réserve d'une ancienneté minimum de 3 mois dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente et pour l'intéressement et la participation, au cours de la période de calcul et des 12 mois précédents.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites.

— (Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) Les chefs des entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur

ou de conjoint associé mentionné à l'article L 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée au 1^{er} alinéa.

La condition d'emploi habituel est considérée comme remplie lorsque le seuil d'effectif précité a été atteint pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'année considérée. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du PERCO-I. Dans le cas où elle ne le serait plus, le dirigeant ne peut plus effectuer de nouveau versement au PERCO-I, mais l'épargne constituée demeure investie dans le PERCO-I.

— Les anciens salariés partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au PERCO-I avant leur départ, pour autant qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés par l'entreprise.

— Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou en préretraite peuvent maintenir leurs avoirs dans le PERCO-I, mais ne peuvent plus l'alimenter. Toutefois, ils peuvent, s'ils le souhaitent, verser au PERCO-I l'intéressement au titre de leur dernière période d'activité. Ce versement ne peut pas être abondé par l'entreprise.

L'adhésion au PERCO-I est facultative pour les bénéficiaires. L'adhésion au PERCO-I est automatique dès lors qu'il y a eu un versement.

Article 3 **Alimentation du PERCO-I**

Mod. par Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 14 février 2011, JO 22 février 2011.

Le compte de chacun des adhérents au PERCO-I peut être alimenté par les sommes provenant des :

— Versements volontaires de l'adhérent :

Chaque adhérent qui le désire effectue des versements au PERCO-I selon la périodicité et les modalités définies avec le teneur de compte.

— Sommes issues de l'intéressement :

(Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) En cas de versement d'un intéressement, les adhérents concernés doivent faire connaître à l'entreprise, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intéressement, la fraction qu'ils désirent voir verser au PERCO-I.

L'intéressement fait l'objet d'un prélèvement de CSG, CRDS.

L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite «forfait social».

— Sommes issues de la participation :

Les sommes au titre de la participation peuvent être investies dans le PERCO-I, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

(Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite «forfait social».

(Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) Le versement s'effectue avant le 1^{er} jour du 5^e mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les primes de participation par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce titre sont versées en même temps que le principal et employées dans les mêmes conditions.

— Les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB):

À l'issue de la période d'indisponibilité de la participation, les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) peuvent être transférées sur le PERCO-I.

— Versements complémentaires éventuels de l'entreprise («Abondement») :

(Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) Les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter aux versements un «abondement» dans le cadre des articles L. 3332-10, L. 3332-11 et L. 3334-9 du code du travail. L'abondement peut être ajouté aux versements volontaires, à l'intéressement et/ou à la participation versé(s) au PERCO-I.

(Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) - **Transferts des sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale.**

Article 4 **Plafond des versements des adhérents**

Pour un salarié, le montant total des versements, y compris l'intéressement, ne peut excéder le 1/4 de sa rémunération annuelle brute.

Le montant des versements annuels d'un dirigeant ou chef d'entreprise ne peut excéder 1/4 de son revenu profes-

sionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le plafond de versement s'apprécie par adhérent et pour une année civile.

Article 5

Modalités de l'abondement

Mod. par Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 14 février 2011, JO 22 février 2011.

L'entreprise a la faculté de verser un abondement, concomitamment aux versements concernés. En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire. Il ne peut se substituer à aucun élément de rémunération et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction.

Les versements complémentaires de l'entreprise sont soumis à la CSG et à la CRDS.

(Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite «forfait social».

(Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) Conformément aux articles L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'abondement) et L. 3333-3 du code du travail, l'entreprise qui souhaite effectuer des versements complémentaires à ceux de ses salariés, peut opter parmi les différents taux et plafonds d'abondement ci avant. Seuls feront l'objet d'un abondement par l'entreprise les versements volontaires des salariés, la participation et la prime d'intéressement affectées en tout ou partie au présent plan.

Taux d'abondement								
Niveaux	1	2	3	4	5	6	7	8
Pourcentage d'abondement en fonction des sommes versées	20 %	40 %	60 %	80 %	100 %	120 %	140 %	160 %

Taux d'abondement							
Niveaux	9	10	11	12	13	14	15
Pourcentage d'abondement en fonction des sommes versées	180 %	200 %	220 %	240 %	260 %	280 %	300 %

Plafond annuel d'abondement par salarié								
Niveaux	1	2	3	4	5	6	7	8
% du plafond annuel de la Sécurité sociale	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %

Plafond annuel d'abondement par salarié								
Niveaux	9	10	11	12	13	14	15	16
% du plafond annuel de la Sécurité sociale	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	16 %

Les règles d'abondement, une fois définies, sont appliquées pour une année civile et renouvelées par tacite reconduction. Elles sont portées immédiatement à la connaissance des salariés (par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout moyen approprié), des institutions représentatives du personnel si elles existent et de la société teneur de compte. Elles peuvent être modifiées ou supprimées selon les mêmes modalités que celles définies

ci-dessus et préalablement au premier versement de l'année effectué par tout bénéficiaire (sans effet rétroactif sur les sommes déjà versées).

Article 6

Affectation des sommes épargnées

La totalité des sommes versées au PERCO-I est investie dans les fonds communs de placement multientreprises suivants :

— **PACTEO Sécurité** la gestion est orientée en totalité vers les supports de type monétaire de la zone euro, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier ;

— **PACTEO Prudence** : la gestion est orientée majoritairement en produits de taux (obligations et produits monétaires) et, dans une moindre mesure, en actions ; de manière à dynamiser son portefeuille tout en privilégiant la prudence ;

— **PACTEO Équilibre** : la gestion est orientée principalement en actions et en obligations de la zone euro, de manière à atténuer la sensibilité du portefeuille ;

— **PACTEO Dynamique** : la gestion est orientée en majorité vers les actions de la zone euro, de manière à bénéficier sur le long terme de la dynamique de l'économie ;

— **CAAM Prem Développement durable** : la gestion est orientée en totalité en actions de la zone euro favorisant les entreprises socialement responsables.

— **PACTEO Solidaire** : la gestion est orientée en majorité en actions françaises et pour 5 à 10 % en titres d'entreprises solidaires, de manière à rechercher la performance à long terme, tout en privilégiant l'économie solidaire.

Conformément à l'article 12 de la loi n° 2001-152 sur l'épargne salariale, ces FCPE qui sont régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier ne détiennent pas plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé, cette limitation ne s'appliquant pas aux parts et actions d'OPCVM détenues par le fonds.

Fonds par défaut :

Pour les versements volontaires, chaque adhérent pourra affecter ses versements au PERCO-I dans le FCPE de son choix. À défaut d'option de l'adhérent, le versement sera affecté au FCPE le moins risqué (monétaire).

Pour l'intéressement et la participation, les sommes versées seront affectées au FCPE le moins risqué (monétaire).

Modification de l'affectation des sommes :

Chaque adhérent pourra procéder, à tout moment, à des arbitrages d'un fonds à l'autre, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs soit remise en cause.

Frais à la charge des adhérents :

Les frais d'arbitrages et les commissions de souscription sont à la charge des adhérents. Les frais de gestion des FCPE sont à la charge des fonds. Ces frais figurent dans les notices d'information des FCPE choisis.

Conseil de surveillance des FCPE :

Le conseil de surveillance des FCPE proposés à l'article 6 du présent accord est composé de représentants des salariés, porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. La composition et les modalités de désignation de ses membres figurent dans le règlement et la notice d'information des FCPE. Le rôle et le fonctionnement du conseil de surveillance sont définis dans le règlement des fonds.

Le conseil de surveillance commun exerce le contrôle de la gestion des FCPE. Il se réunit obligatoirement une fois par an pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Il exerce les droits de vote attachés aux titres compris dans le fonds et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires pour représenter le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Article 7

Transfert

Mod. par Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 14 février 2011, JO 22 février 2011.

(Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) Conformément aux dispositions des articles L. 3335-1 et L. 3335-2 du code du travail, le présent Plan peut recevoir, sur demande individuelle du salarié, le transfert des sommes précédemment détenues dans le cadre de l'accord de participation d'un ancien employeur, ainsi que le transfert (avec ou sans rupture du contrat de travail) des sommes précédemment détenues dans un PEE, une PEI, un PEG ou un PERCO.

Ces sommes ne sont pas prises en compte dans l'appréciation du plafond annuel de versements.

Article 8

Frais de tenue de compte

L'entreprise prend intégralement à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires au présent PERCO-I. Les frais sont facturés par le teneur de compte.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise (pour un motif autre que la retraite ou préretraite), ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise. Ils incombent dès lors aux porteurs de parts concernés et sont prélevés annuellement sur les avoirs qu'ils détiennent dans le PERCO-I.

Article 9

Information des bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 14 février 2011, JO 22 février 2011.

(Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu et élargi) Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'épargne salariale recevra, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale.

Prisme Épargne assurera une permanence téléphonique pour répondre aux employeurs et salariés sur les questions relatives aux adhésions et aux fonctionnements du dispositif d'épargne salariale.

CREELIA donnera aux bénéficiaires du plan l'accès à un site Internet transactionnel, un service minitel, et des services téléphoniques afin de répondre à leurs demandes en termes de gestion de comptes et de gestion de fonds.

Les adhérents reçoivent du teneur de compte :

- un relevé patrimonial, au moins une fois par an, précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé ;
- un relevé d'opération, confirmant les opérations réalisées (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

En outre, tout adhérent quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale à insérer dans son livret d'épargne salariale. Ce dernier est remis par l'entreprise au salarié au moment de son départ s'il n'en détient pas encore un. Il est destiné à faciliter le classement des états récapitulatifs et doit être conservé par l'intéressé tout au long de sa vie.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser l'entreprise et le teneur de compte en temps utile (le teneur de compte uniquement si le salarié a quitté l'entreprise).

Lorsqu'un porteur de parts ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription de 30 ans.

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise et que ses parts de FCPE sont disponibles, celles-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidées, soit maintenues dans le FCPE, soit transférées dans le plan d'épargne du nouvel employeur, le cas échéant.

Article 10

Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité :

Les sommes affectées au PERCO-I seront disponibles à compter du départ à la retraite.

Cas légaux de déblocage anticipé :

Les adhérents ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent toutefois obtenir le remboursement exceptionnel de leurs droits avant le départ à la retraite dans les cas suivants :

a) Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS.

En cas de décès de l'adhérent, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du Code Général des Impôts, cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code.

b) Expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire.

c) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la Cotorep ou de la CDES à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

d) Situation de surendettement du bénéficiaire, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le

déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Demande de rachat des parts de FCPE :

Le bénéficiaire adresse sa demande de rachat directement au teneur de compte.

Le déblocage anticipé intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 11 Retrait de l'épargne

L'épargne devenue disponible à l'issue du délai de blocage peut, au choix du bénéficiaire :

— être débloquée en capital en une fois seulement ou de manière fractionnée.

Le déblocage en capital bénéficie des avantages fiscaux et sociaux attachés à l'épargne salariale, à l'exception de la perception de la CSG/CRDS et des prélèvements sociaux.

— être débloquée sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux.

Dans ce cas, le bénéficiaire se rapprochera de l'assureur désigné par le teneur de compte, au moment de la demande de déblocage.

L'assureur désigné est Predica, compagnie d'assurance, 50/56 rue de la Procession, 75015 Paris.

La rente viagère à titre onéreux est soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements, salaires et pensions pour une fraction déterminée qui varie en fonction de l'âge du débirentier.

Le bénéficiaire pourra choisir l'un ou l'autre de ces modes de déblocage ou bien choisir conjointement ces deux modes.

Le choix du bénéficiaire s'effectue lors de la demande de déblocage.

La demande de remboursement est adressée au Teneur de Compte.

Article 12 Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à le renégocier. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et, soit rédiger un nouvel avenant qui annulera et remplacera le présent avenant, soit rédiger un autre avenant à la convention collective de la poissonnerie.

Appendice à la section II - Critères de choix et liste des formules de placement

Les signataires de l'accord souhaitent proposer une gamme suffisamment large pour pouvoir répondre aux demandes de l'ensemble des épargnants, quelles que soient leurs attentes en termes de rendement et d'exposition au risque.

Leur choix s'est donc porté sur une gamme de 6 fonds, du plus sécuritaire au plus dynamique, en passant par un support de placement répondant aux critères de l'investissement socialement responsable, et un fonds solidaire, obligatoirement proposé aux épargnants dans le cadre du Perco-I.

	Classification AMF	Composition	Horizon de Placement	Stratégies	Sécurité	Performance espérée
Pacteo sécurité	Monétaire Euro	100 % Monétaire	1 semaine minimum	Sécuriser son portefeuille	****	*
Pacteo prudence	Diversifié	10 % Monétaire 70 % Obligations 20 % Actions	18 mois minimum	Dynamiser son portefeuille en privilégiant la prudence	***	**
Pacteo équilibre	Diversifié	10 % Monétaire 40 % Obligations 50 % Actions	3 ans minimum	Allier la performance à la sécurité	**	***
Pacteo dynamique	Actions de la zone Euro	20 % Obligations 80 % Actions	5 ans minimum	Rechercher la performance à moyen/long terme	*	****

	Classification AMF	Composition	Horizon de Placement	Stratégies	Sécurité	Performance espérée
CAAM Prem Dev durable	Actions de la zone Euro	100 % Actions répondant aux critères de l'ISR	5 ans minimum	Rechercher la performance à moyen/long terme en privilégiant l'investissement Socialement Responsable	*	*****
Pacteo solidaire	Actions de la zone Euro	100 % Actions ISR dont au moins 5 % et maximum 10 % en titres d'entreprises solidaires	5 ans minimum	Investir dans des entreprises de la zone Euro qui favorisent l'emploi et l'insertion sociale	*	*****

Section III Intéressement

Mod. par Avenant n° 69, 24 mars 2010, étendu par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 14 février 2011, JO 22 février 2011.

Dans le cadre de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, il est proposé aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie la possibilité de mettre en place un accord d'intéressement. Dans ce cas, les entreprises de la branche qui le souhaitent peuvent bénéficier de ce dispositif en concluant un accord d'intéressement dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.

Entre la société... Dont le siège social est situé à... Représenté par...

D'une part,

Et, les représentants du personnel (délégués syndicaux ou membres du comité d'entreprise) ou l'ensemble du personnel concerné ayant ratifié l'accord, à la suite d'un vote dont le procès verbal est joint au présent accord, qui a recueilli la majorité des deux tiers des salariés inscrits à l'effectif.

D'autre part.

Est conclu un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail. L'accord d'intéressement doit être conclu avant le 1^{er} jour de la 2nd moitié de la période de calcul qui suit la date de sa prise d'effet.

Préambule

Le préambule est obligatoire et doit indiquer les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement (performances ou résultat) et des critères de répartition.

Le préambule doit être transparent sur les conditions de conclusion de l'accord et être un moyen de contrôle pour les salariés et leurs représentants du respect des intentions initiales des parties.

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et les modalités de calcul dans lesquelles les salariés percevront un intéressement en fonction des résultats de l'entreprise. Cet intéressement s'ajoute au salaire et aux divers éléments de rémunération du travail, sans se substituer à aucun d'entre eux.

Tout ce qui n'est pas prévu dans le présent accord sera régi par la réglementation en vigueur.

Article 2 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois exercices sociaux, à compter du..., soit jusqu'au... Il expirera à cette date sans autre formalité.

Article 3 Bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés de l'entreprise comptant au moins (maximum 3 mois)... mois d'ancienneté dans l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

L'entreprise ayant moins de deux cent cinquante salariés, le présent accord s'applique également au chef d'entreprise ou au mandataire social (président, directeur général, gérant ou membre du directoire), à son conjoint collaborateur

ou associé. L'accord d'intéressement ne peut être mis en place dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié ayant également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Article 4 **Formule de calcul de l'intéressement**

Le système d'intéressement repose sur le principe d'une participation collective aux résultats de l'entreprise selon la formule suivante :... (indiquez les modalités retenues)

Ou bien,

Les sommes attribuées à l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité sont attribués selon la formule suivante :... (indiquez les modalités retenues)

Ou bien,

Les sommes allouées à l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement prennent en compte la réalisation des objectifs suivants :... (indiquez les modalités retenues).

Les sommes affectées à l'intéressement ne peuvent excéder un plafond égal à 20 % de la masse salariale brute des bénéficiaires et de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Pour un même salarié, les sommes reçues au titre de l'intéressement ne peuvent excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Article 5 **Répartition de l'intéressement**

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée (facultatif) proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré, sachant que les périodes d'absence pour congé maternité, adoption, accident, du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Pour les mandataires sociaux et son conjoint collaborateur ou associé, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise.

Variante :

— Soit proportionnellement à la durée de présence :

Il s'agit de la durée de présence du salarié dans l'Entreprise au cours de l'exercice. Sont prises en compte les périodes de travail effectif, les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel, ainsi que le congé maternité ou d'adoption, les absences consécutives à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

— Soit uniformément :

L'enveloppe est divisée entre tous les salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence.

— Soit en combinant plusieurs des trois critères précédents.

Chaque critère s'applique à une sous-masse distincte comme suit : (indiquez les critères et pourcentages retenus).

Article 6 **Versement de l'intéressement**

L'intéressement annuel sera versé le... (au plus tard le dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice considéré)

(facultatif) L'intéressement fera l'objet de X versements selon les modalités suivantes :...

Les bénéficiaires qui le souhaitent pourront verser tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le PEI ou le PERCO-I mis en place au sein de l'entreprise dans les conditions prévues par l'avenant n° 61 du 12 septembre 2007 à la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article 7 **Régime fiscal et social**

Les sommes versées au titre du présent accord d'intéressement ne sont pas assujetties aux cotisations de Sécurité sociale et aux prélèvements sociaux qui ont la même assiette.

Elles sont assujetties à la CSG, CRDS. L'employeur prend en charge une contribution spécifique, dite «forfait social».

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu sauf si les salariés affectent ces sommes à la réalisation d'un Plan d'Épargne d'Entreprise, Plan d'Épargne Interentreprises, Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif régi par le Code

du Travail - Troisième Partie - livre Troisième intitulé «Intéressement, Participation et Épargne salariale. Dans ce cas, ils demanderont à l'entreprise le versement de tout ou partie de leurs primes à ce Plan dans un délai maximum de 15 jours (à compter de la date à laquelle les sommes ont été perçues). Sous réserves des dispositions spécifiques relatives aux avances d'intéressement supérieures au montant réel de ce dernier ces sommes seront alors exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale.

Article 8 **Information collective et individuelle du personnel**

A **Information collective**

L'application du présent accord sera suivie par les représentants élus du personnel.

Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur et feront l'objet d'un rapport sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.

B **Information individuelle**

Le présent accord fera l'objet d'une note d'information remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Chaque versement de prime d'intéressement fera l'objet d'une fiche distincte indiquant :

- le montant global de l'intéressement,
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires,
- le montant des droits attribués à l'intéressé,
- le montant retenu au titre de la CSG de la CRDS.

Cette fiche comportera en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.

Tout salarié quittant l'entreprise, recevra avec sa dernière paye, un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

S'ils ne peuvent être atteints à la dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à leur disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement.

Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Article 9 **Procédure de règlement des différends**

Les contestations pouvant naître de l'application du présent accord seront réglées prioritairement à l'amiable.

Article 10 **Publicité**

— Dépôt :

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, à savoir d'un dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support électronique auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dans un délai de 15 jours suivant la date limite de conclusion.

— Affichage :

Mention de cet accord figurera ensuite sur chacun des tableaux d'affichage de la Direction.

— Information individuelle :

Le présent accord sera remis à chaque membre du personnel.

4. Durée et Modalités

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Cet avenant 61 annule et remplace les avenants 39 et 39 bis antérieurement conclus.

Il pourra être dénoncé et révisé en application des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail et des articles 1.3 et 1.4 de la convention collective de la poissonnerie.

La dénonciation est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des porteurs, sur le fonctionnement des fonds

dans lesquels sont investis leurs avoirs. L'entreprise continue à prendre en charge les frais de tenue des comptes de son personnel et anciens salariés en retraite et préretraite).

En revanche, aucun nouveau versement au PEI ou au Perco-I ne peut plus être effectué à compter de l'expiration d'un préavis de 6 mois à compter de la notification faite au teneur de compte.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à la date de son extension.

Le personnel de l'entreprise est informé de l'existence et du contenu du PEI et du Perco-I selon les modalités propres à l'entreprise.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, l'extension du présent accord.

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires à la Direction des Relations du Travail de Paris et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

5. Date d'effet

La date d'effet du présent avenant est fixé au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

Rapport de branche de la convention collective

Avenant n° 38 du 8 avril 2003

[Étendu par arrêté du 6 octobre 2003, JO 15 octobre 2003, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} novembre 2003 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie arrêté du 5 décembre 2003, JO 13 décembre 2003]

Préambule

Le rapport de branche de la convention collective nationale de la poissonnerie sera établi chaque année au plus tard fin avril et présenté en réunion paritaire de branche.

Article 1

Contenu du rapport de branche

Le rapport de branche avec un comparatif sur trois années, contient :

1-1 : Le nombre d'entreprises et leurs tailles.

1-2 : Le nombre de salariés du secteur ainsi que la répartition homme/femme.

1-3 : Une pyramide des âges.

1-4 : Un histogramme de répartition selon les statuts cadres, agents de maîtrise ou ouvriers-employés

1-5 : Une répartition des entreprises par département,

1-6 : Une répartition géographique des salariés par département,

1-7 : Un tableau de répartition des salaires par catégories de salariés de la branche.

1-8 : Un tableau de répartition des temps partiels et temps complets,

1-9 : Un état des lieux des formations dans la branche.

Article 2

Réalisation du rapport de branche

Le rapport de branche pourra être réalisé soit par la caisse de prévoyance de la branche, soit par la caisse de retraite de la branche ou toutes autres structures mandatées par la Fédération des Syndicats Professionnels du Commerce du Poisson et de la Conchyliculture.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Indemnisation des arrêts de travail pour cause de maladie ou d'accident

Avenant n° 67 du 27 février 2009

[Étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 3 janv. 2010 et élargi au commerce de gros de poissonnerie par arr.

Article 1
Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 5-1 de la Convention Collective relatif à l'indemnisation des absences pour cause de maladie ou d'accident, conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 19 janvier 2008, ainsi que celles de l'article 8-5 relatif à la gestion du régime.

Article 2
Article 5-1 Nouvelle rédaction

(Voir art. «5.1» indemnisation des absences pour maladie et accident)

Article 3
Article 8.5 Nouvelle rédaction⁽¹⁾

(1) NDLR : L'article 8.5 visé par l'accord ne concerne pas les cotisations.

Le deuxième paragraphe de l'article 8-5 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

«Le taux de cotisation correspondant à la gestion du régime de prévoyance et à la mutualisation des garanties prévues aux articles 3-2-4 et 5-1 de la présente convention s'élève à 0,91 % de la totalité des salaires bruts réparti de la façon suivante :

- 0,343 % au titre du régime de prévoyance (8-1 à 8-4 ci-dessus) dont 0,203 % à la charge de l'employeur et 0,14 % à la charge du salarié ;
- 0,458 % au titre de l'indemnisation maladie à la charge de l'employeur en totalité ;
- 0,109 % au titre de l'indemnisation du départ en retraite à la charge de l'employeur en totalité.»

Article 4
Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est à effet immédiat pour les dispositions de l'article 5-1 et au 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension pour l'article 8-5.

Article 5
Dépôt-publicité

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires à la Direction des Relations du Travail de Paris et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 6
Extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, l'extension du présent accord.

**Condition de validité et d'impérativité des conventions collectives et accords de
branche et d'entreprise**

Avenant n° 47 du 27 octobre 2005

[Étendu par arr. 30 mars 2006, JO, 11 avr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 21 juin 2006, JO 4 juill.]

Article 1
Effet impératif des conventions collectives et accords collectifs de branche

Les parties affirment que toutes les dispositions de la convention collective nationale, ses avenants et ses accords collectifs de branche sont impératives.

Elles s'imposent donc aux conventions et accords conclus au sein des entreprises et établissements relevant de son champ professionnel et territorial, qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 2
Conditions de validité des conventions collectives et accords collectifs de branche

La validité des conventions, accords et avenants signés et subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité (en nombre) des organisations syndicales représentatives au plan national de salariés dans le champ d'application de

l'accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du Code du travail, l'opposition doit être exprimée par écrit dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord. Elle doit être exprimée et préciser les points de désaccord.

Article 3

Condition de validité des convention collectives et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement

La validité des conventions, accords et avenants signés au niveau de l'entreprise ou l'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition des organisations syndicales représentatives de salariés ayant recueilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du Code du travail, l'opposition doit être exprimée par écrit dans un délai de 15 jours à compter de la notification écrite de l'accord. Elle doit être exprimée et préciser les points de désaccord.

Les parties signataires ont convenue de demander l'extension de cet avenant, lequel entrera en vigueur le jour de l'arrêté d'extension.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Accord du 6 mars 2019

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPEF ;

UNPF ;

OPEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

Afin de prendre en compte les dispositions législatives instaurées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite «loi Travail» prise plus particulièrement en son article 24 ainsi que du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 précisant les missions confiées à la Commission Paritaire Permanente de la Négociation et de l'interprétation, les partenaires sociaux de la branche de la poissonnerie ont décidé par le présent avenant d'instaurer dans la branche une telle commission dénommée Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la Poissonnerie.

Par ailleurs, les parties réaffirment le caractère impératif de la Convention Collective Nationale en précisant qu'il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente convention que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes.

Les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1er

Mise en place de la CPPNI

1

Création de la CPPNI

En application de l'article L. 2232-9 du Code du travail, il est institué au niveau national une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) dans la branche de la poissonnerie (IDCC 1504) chargée notamment d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords d'entreprise de la branche et de veiller au respect et à l'application de la présente

convention collective et de ses avenants ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du Code du travail, les participants aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la branche, bénéficient pour y assister, d'autorisations d'absence, incluant aussi bien le temps de la réunion que le temps de déplacement, considérées en temps de travail effectif.

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

2

Composition de la CPPNI

La CPPNI est constituée :

- D'un collège salarié comprenant 2 (deux) représentants désignés pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche,
- D'un collège employeur comprenant au maximum un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

Article 2

Missions de la CPPNI

La CPPNI est chargée dans le cadre national des missions suivantes :

1. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics,
 2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi,
 3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, base à laquelle toutes les organisations syndicales ont accès. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise de la branche prévu à l'article L. 2232-9 du Code du travail.
- Ainsi, doivent être transmis à la CPPNI de la branche les conventions et accords d'entreprise de la branche comportant des stipulations portant sur :

- La durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent...),
 - Le repos quotidien,
 - Les jours fériés,
 - Les congés : congés payés et autres congés (congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, congés pour engagement associatif, politique ou militant, congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, etc.),
 - Le compte épargne temps.
4. Elle interprète, à la demande d'une juridiction ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche, les textes de la convention collective nationale,
 5. Elle propose et rédige des avenants à la présente convention collective sur proposition d'une organisation syndicale d'employeurs ou de salariés,
 6. Elle négocie sur les thèmes obligatoires prévus par la loi et fixe notamment les salaires minimaux conventionnels,
 7. La commission paritaire nationale sera également compétente pour étudier la manière dont intervient le régime de prévoyance auprès des salariés de la branche professionnelle.
- Sur la base du rapport transmis par l'organisme de prévoyance, elle pourra décider de l'évolution éventuelle des garanties. L'organisme de prévoyance, dans le rapport qu'il transmettra, fournira tout élément d'ordre économique, financier et social nécessaire à l'appréciation de la situation.
- La commission paritaire nationale pourra, au regard des résultats ainsi transmis, décider d'un taux d'appel des cotisations inférieur à 100 % pour l'ensemble du régime.»
8. Elle négocie toutes les dispositions de la Convention Collective Nationale,
 9. Elle délibère sur le rapport de branche prévu par le Code du travail.

Article 3

Fonctionnement de la CPPNI

1

Réunions, périodicité

La commission est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du Code du travail, notamment pour négocier les salaires incluant une prise en compte de l'objectif d'éga-

lité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Les convocations et documents préparatoires sont adressés par courriel, aux organisations membres de la CPPNI, dans un délai de 15 jours, avant la date de la réunion. Ce délai peut être réduit à 7 jours en cas exceptionnel.

La commission établira le calendrier des négociations de l'année civile à venir lors de sa dernière réunion de l'année civile en cours, en fixant les dates et les thèmes de négociation envisagés.

La commission pourra être réunie à la demande de l'une des organisations syndicales représentative des salariés ou d'employeurs sur tout thème de négociation. Cette demande sera faite par courriel adressée à chacune des parties composant la CPPNI et devra comporter, les motifs et les éléments de cette demande. Dans ce cadre, ladite réunion se tiendra dans les 45 jours ouvrables suivant la réception de cette demande.

2

Présidence

Elle est présidée par un représentant du collège «employeur».

3

Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire professionnelle est assuré par la structure patronale concernée. Par ailleurs et afin de permettre la diffusion des informations, le secrétariat veillera à tenir à jour la liste de l'ensemble des courriels des représentants des organisations membres de la CPPNI. Il appartiendra à ce titre à chaque organisation d'indiquer les destinataires souhaités et de prévenir le secrétariat de toute modification intervenue.

4

Participation des salariés aux commissions paritaires

Lorsque des salariés participent à Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, le temps passé est rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise. Ces absences n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sont pas imputables sur lesdits congés.

Les salariés participants sont tenus d'informer leur employeur au moins sept jours à l'avance de leur participation à ces commissions.

Le salarié mandaté par son organisation syndicale pour participer aux commissions paritaires de la profession dispose d'un crédit d'une demi-journée, rémunérée en temps de travail, pour préparer chaque CPPNI. Cette demi-journée ne pourra être prise que la veille de la réunion concernée.

Les salariés désignés par les organisations syndicales pour participer aux réunions paritaires bénéficient du statut de salarié protégé prévu par les articles L. 2411-1 et suivants du Code du travail.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement des salariés appartenant à une OS ou une OP et participant à une CPPNI seront pris en charge sur le tronc commun du paritarisme sur présentation des attestations, au tarif SNCF 2^{ème} classe ou au tarif kilométrique retenu par l'administration fiscale. Les règles relatives à la prise en charge des frais seront précisées dans un règlement intérieur.

Article 4

Transmission des accords d'entreprise

Les conventions et accords d'entreprise, accompagnés du CERFA «Élections C.S.E», doivent être adressés par courriel à l'adresse électronique cppni@poissonniers.com.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis auprès des Parties.

Article 5

Saisine de la CPPNI en matière d'interprétation

La CPPNI, sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs, a pour mission de résoudre les problématiques liées à la compréhension des articles de la présente convention collective. Cette saisine se fera en la forme recommandée avec avis de réception.

Notamment, les signataires du présent accord décident que la commission est compétente pour débattre de tout problème d'interprétation de la présente convention dans son application et dans l'esprit duquel les négociateurs ont conclu ces dispositions.

Ces questions sont portées à l'ordre du jour de sa prochaine réunion et adressées aux membres de la commission 15 jours ouvrables avant la date de celle-ci.

La commission peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et selon les mêmes règles.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du Code du travail.

Le relevé de décision rendu par la CPPNI, constatant la position de chacune des organisations participant à la commission, fera l'objet d'un document signé par les membres de la commission et sera adressé sans délai aux parties ayant saisi la commission.

Les dispositions et compétences attribuées précédemment au présent accord à la commission de conciliation sont maintenues.

Article 6

Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception ou par voie électronique avec copie à l'adresse cppni@poissonniers.com, à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 7

Date d'effet

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de sa signature par les partenaires sociaux.

Article 8

Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9

Publicité, dépôt et extension

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification chacune des organisations représentatives de la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent avenant.

Convention collective nationale du 12 janvier 2006

[Non étendue, applicable à compter de son extension]

(Annulée et remplacée par la Convention collective nationale «Boucherie Poissonnerie» du 24 septembre 2024)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des poissonniers de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

En application des articles L. 131-1 et suivants du Code du travail, il est apparu nécessaire de réécrire la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie.

La présente convention s'impose à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie, qui ne peuvent y déroger en tout ou partie que de manière plus favorable.

La branche applique l'accord majoritaire en nombre pour l'extension de ses avenants.

Titre I **Clauses générales**

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

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports de travail entre employeurs et salariés des commerces de détail, de demi-gros et de gros de poisson, coquillages et crustacés répertoriés à la rubrique 62-44 de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE (9 novembre 73).

La présente convention est rédigée conformément aux articles L. 131-1 et suivants du code du travail. Elle règle sur le territoire national les rapports et conditions de travail entre les employeurs définis ci-après et les salariés liés avec eux par un contrat de travail.

Sont concernés tous les employeurs et les salariés relevant du commerce de détail, de demi-gros et de gros de poisson, coquillages et crustacés, répertoriés à la nomenclature d'activité NAF 1993 : 522 E, 526 D et 513 S, à l'exception des entreprises ayant pour activité principale le mareyage et pouvant éventuellement être répertoriées sous le code 513 S y compris dans les DOM et TOM.

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

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date de son extension.

Article 1-3 **Révision**

La présente convention collective peut être révisée à toute époque.

Toute demande de révision doit être adressée sous pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations syndicales représentatives au plan national et l'organisation patronale signataire, accompagnée d'un projet de modification.

Les parties sont tenues d'engager les négociations dans les quinze jours qui suivent la demande de révision.

Article 1-4 **Dénonciation**

La dénonciation de la présente convention doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle ne peut intervenir dans l'année suivant la date de signature.

Elle est signifiée avec un préavis de six mois. À défaut de convention nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la convention continue à produire son effet pendant une durée de deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 1-5 **Avantages acquis**

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis dans les différentes entreprises.

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

Article 1-6 **Règlement intérieur**

Un règlement intérieur rédigé conformément aux textes en vigueur doit être établi dans chaque entreprise.

Un exemplaire du règlement intérieur sera remis à chaque salarié lors de l'embauche et affiché dans l'établissement.

Article 1-7
Les diverses commissions paritaires nationales

Il est institué trois commissions paritaires :

- *Commission Paritaire Nationale de Conciliation et d'Interprétation*
- *Commission Paritaire Nationale de Branche*
- *Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.*

1-7-1
Commission Paritaire Nationale de Conciliation et d'Interprétation

1-7-1-1
Composition de la Commission

Il est institué une Commission Paritaire Nationale de Conciliation et d'Interprétation composée de deux collèges :

- *un collège salarié comprenant un représentant pour chacune des organisations signataires et désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national*
- *un collège employeur d'un nombre égal de représentants.*

Elle peut comprendre des suppléants.

1-7-1-2
Siège de la Commission

La domiciliation de cette commission est fixée au siège de la Confédération des Poissonniers de France signataire. Son secrétariat est assuré par la Confédération des Poissonniers de France.

1-7-1-3
Présidence de la Commission

La commission est coprésidée par un représentant du collège employeur et un représentant salarié, élus pour trois (3) ans au sein de leur collège respectif.

1-7-1-4
Compétences de la Commission

Cette commission est compétente pour débattre :

- *de tout différent d'interprétation de la présente convention ; elle statue dans cette hypothèse comme Commission d'Interprétation,*
- *de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application du texte précité. Elle statue dans cette hypothèse comme Commission de Conciliation.*

1-7-1-5
Fonctionnement de la Commission

-En cas de différent relevant de l'interprétation de la Convention :

La Commission se réunit à l'initiative d'une des organisations syndicales représentatives au plan national de la convention dans le mois qui suit la demande formée par lettre RAR avec un exposé des motifs de la saisine et adressée à chacune des organisations syndicales représentatives au plan national.

L'avis est émis à la majorité des membres présents à la Commission.

«Lorsqu'il intervient, cet avis entraîne la discussion de plein droit de la clause interprétée au sein de la Commission nationale paritaire de branche pour une meilleure rédaction».

Les avis de la Commission sont répertoriés au secrétariat de la Commission et ont valeur d'avenants.

Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés et font l'objet, à cet effet, de publicité par la Commission d'interprétation.

-En cas de différent à caractère individuel ou collectif né de l'application de la convention :

Tous les litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention, qu'ils soient collectifs ou individuels, pourront être portés par la partie la plus diligente devant la commission.

La commission paritaire est saisie au moyen d'une lettre RAR adressée par la partie la plus diligente au secrétariat de la Commission Paritaire Nationale de la Conciliation et d'Interprétation de la Convention Collective sis au 1, rue de Concarneau - Marée 30321 - 94569 Rungis.

La commission assure sa mission de conciliation dans le mois de sa saisine, après convocation par lettre RAR de chacune des parties. Une copie de la demande est transmise au défendeur.

Les parties sont tenues de comparaître en personne au lieu fixé par la Commission.

La Commission doit chercher à concilier les parties après les avoir entendues contradictoirement.

Les engagements résultant du procès verbal de conciliation ont caractère de transaction définitive et obligatoire pour les parties auxquelles un exemplaire est remis ou notifié par lettre RAR.

En cas de conflit collectif ou d'ordre collectif, le dépôt du procès verbal de conciliation prévue aux articles L. 526-1 et R. 526-1 du Code du Travail devra être effectué par la partie la plus diligente.

Tout conflit collectif, faute de solution devant la Commission, sera soumis aux procédures prévues par les articles L. 522-1 et suivant du Code du travail.

À défaut de conciliation ou en cas de non-représentation de l'une des parties, la commission, à la majorité des voix et au plus tard dans un délai d'un mois, rend un avis motivé.

Cet avis est notifié par lettre RAR à chacune des parties par le secrétariat de la Commission dans un délai maximum de 8 jours.

Les avis sont conservés par le secrétariat de la commission, demeurent à la disposition des membres de la commission paritaire de conciliation et ont valeur d'avenants.

Si les parties n'entendent pas se ranger à l'avis de la Commission, elles pourront se pourvoir devant les juridictions compétentes.

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

Les modalités pratiques de fonctionnement de la commission pourront faire l'objet d'un règlement intérieur.

1-7-2

Commission Paritaire Nationale de branche

1.7.2.1

Objet de la Commission

Les organisations syndicales représentatives au plan national et l'organisation patronale signataire estiment qu'il est indispensable d'étudier en commun dans le cadre d'une large concertation avec toutes les instances intéressées les problèmes affectant la profession.

Il est donc institué une commission paritaire nationale de branche qui a pour objet notamment et sans que la liste des sujets soit exhaustive de :

- veiller à l'application de la convention collective*
- examiner toute question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés*
- examiner les propositions d'amélioration concernant la présente convention, transmises par la commission paritaire de conciliation et d'interprétation*
- se prononcer sur la détermination de la période de saison, dans le cadre d'une demande collective départementale, de dérogation à la durée maximale du travail et sur l'évolution et l'organisation de la durée du travail dans le département concerné*
- se prononcer sur les perspectives économiques de la profession et notamment sur l'évolution de l'emploi (nombre d'emplois salariés, évolution des qualifications) et des salaires*
- se prononcer sur les problèmes de formation professionnelle et d'apprentissage*
- se saisir de problèmes locaux spécifiques.*

La commission paritaire nationale de branche sera également compétente pour étudier la manière dont intervient le régime de prévoyance auprès des salariés de la branche professionnelle.

Sur la base du rapport transmis par l'organisme de prévoyance, elle pourra décider de l'évolution éventuelle des garanties.

L'organisme de prévoyance, dans le rapport qu'elle transmettra, fournira tout élément d'ordre économique, financier et social nécessaire à l'appréciation de la situation.

La commission paritaire nationale pourra, au regard des résultats ainsi transmis, décider d'un taux d'appel des cotisations inférieur à 100 % pour l'ensemble du régime.

1.7.2.2

Composition de la commission

La commission est composée de :

- un collègue salarié comprenant un représentant pour chacune des organisations syndicales représentatives au plan national.*

- un collège employeur d'un nombre égal de représentants.

Elle peut se faire assister de toute personnalité qualifiée en ayant recours à des intervenants extérieurs.

1.7.2.3

Missions de la Commission

Elle se réunit une fois par an au minimum

Au cours de cette réunion annuelle, les partenaires sociaux engageront des négociations sur les salaires et la durée du temps de travail.

La négociation sur les salaires est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen :

- de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire,
- des actions éventuelles de prévention envisagée compte tenu de ces prévisions ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.
- de la question de l'accès et du maintien dans leur emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.

À cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation «au plus tard fin avril». Au cours de cet examen, la partie patronale fournira aux organisations syndicales représentatives au plan national, les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Le rapport de branche de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie présenté comprendra un comparatif sur trois années :

- du nombre d'entreprises et leurs tailles
- du nombre de salariés du secteur ainsi que la répartition homme/femme
- de la pyramide des âges
- d'un histogramme de répartition selon les statuts cadres, agents de maîtrise et ouvriers employés
- d'une répartition des entreprises par département
- d'une répartition géographique des salariés par département
- d'un tableau de répartition des salaires par catégorie de salariés de la branche
- d'un tableau de répartition des temps partiels et temps complet
- d'un état des lieux des formations dans la branche.

Le rapport de branche pourra être réalisé soit par l'organisme de prévoyance de la branche, soit par la caisse de retraite de la branche ou toute autre structure mandatée par la Confédération des Poissonniers de France.

La commission se réunira en outre :

- au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications
- au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur les mesures assurant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures qui tendent à remédier les inégalités constatées ainsi que les conditions de travail des salariés âgés et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés ainsi que la prise en compte de la pénibilité du travail

La négociation porte notamment sur les points suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle
- les conditions de travail et d'emploi
- l'emploi des travailleurs handicapés

La négociation sur l'égalité professionnelle se déroule sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés, pour chacun des secteurs d'activités.

1.7.3

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle - CPNEFP

1.7.3.1

Généralités

Les partenaires sociaux signataires souhaitent donner les moyens à la branche de développer la négociation col-

lective et de promouvoir l'exercice de la profession au sein des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce du poisson et de la conchyliculture (n° 3243).

1.7.3.2

Composition de la commission

Elle est composée d'un collège salarié comprenant un représentant de chaque organisation syndicale représentative au plan national de salariés et d'un collège employeur d'un nombre équivalent de représentants de l'organisation patronale.

Des suppléants pourront être désignés.

Élection du Président et Vice-président tous les trois (3) ans.

1.7.3.3

Missions

La commission a différentes missions dans les domaines suivants :

-Emploi

- Permettre l'information réciproque des organisations syndicales représentatives au plan national sur la situation de l'emploi dans le secteur professionnel et territorial.
- Étudier l'évolution de l'emploi et des qualifications, décider de recherches particulières (emplois sensibles du fait des nouvelles technologies, etc.), y compris avec l'aide de fonds publics.
- Examiner, en cas de licenciement collectif, les conditions de mise en œuvre des moyens de reconversion et de reclassement.

-Formation

- Assurer le suivi et l'application de l'accord conclu au niveau de la branche.
- Être saisi, en cas de litiges nés de l'application ou de l'interprétation de l'accord.
- Assurer la diffusion des objectifs de la profession aux structures d'orientation et de financement de la formation régionale.
- Promouvoir, par tous les moyens appropriés (plaquette, etc.) la formation dans les entreprises de la profession et auprès des salariés.
- Formuler des critères de qualité et d'efficacité des actions de formation relevant des priorités de l'accord.
- Définir des actions de formation qualifiante pour répondre aux besoins de la profession qui seront proposés :
 - * Au personnel de bas niveau de qualification en cours d'emploi ;
 - * aux jeunes sans contrat en alternance.
- Expérimenter d'autres modes de formation et décider des mesures visant à satisfaire les besoins des très petites entreprises. Ces études, ainsi que l'information prévue plus haut, pourraient faire l'objet d'une aide financière de l'État

-Jeunes

- Favoriser tout ce qui peut rapprocher le monde de l'éducation et celui des entreprises.

À cette fin, elle pourrait faire :

- * proposer des initiatives en matière de formation initiale professionnelle aux Commissions Professionnelles Consultatives de l'Éducation nationale et de l'Association de Formation Professionnelle pour les adultes.
- * discuter des objectifs d'ouverture et de fermeture de sections dans les établissements d'enseignement.
- Suivre l'utilisation des contrats d'alternance et d'apprentissage notamment les résultats (pourcentage de réussite, d'embauche, etc.)
- Examiner les conditions dans lesquelles sont effectués les tutorats.
- Préparer un document présentant les métiers de la profession.

1.7.3.4

Mode de fonctionnement

Elle se réunit au moins une fois par an en réunion plénière.

Pour les études définies, la commission élabore le cahier des charges et participe au choix des organismes contactés par appel d'offres.

1.7.4 **Création d'une association paritaire**

Fortes de leurs négociations antérieures portant, notamment, sur le développement de la formation professionnelle, l'application d'accords sur la prévoyance et sur la réduction du temps de travail, il leur est apparu indispensable de donner aux instances impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers pour pouvoir mener à bien leurs missions par un travail de qualité, tant en amont de la négociation qu'en aval, pour l'information des entreprises et de leurs salariés sur le contenu des accords.

Certaines entreprises de la branche ayant un faible nombre de salariés par unité, l'organisation patronale développe d'importants moyens pour l'information des chefs d'entreprise et des salariés.

Les partenaires sociaux signataires s'entendent pour créer une association paritaire composée d'un collège de représentants de l'organisation patronale et d'un collège de salariés comprenant un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau national.

L'association ainsi créée est dénommée Association pour le Développement du Paritarisme dans le Secteur de la Poissonnerie.

Elle élit, parmi ses membres, un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier.

Le président et le trésorier seront issus d'un des deux collèges, le vice-président et le secrétaire de l'autre collège.

Tous les 2 ans, les fonctions d'un collège au sein de l'association alternent au profit de l'autre collège.

1.7.4.1 **Missions de l'Association**

L'Association a pour vocation d'engager des études, de participer à l'information des partenaires sociaux signataires et à l'organisation de leurs rencontres.

Elle a, également, pour vocation d'engager des actions destinées à informer les entreprises et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la profession et, tout particulièrement, sur l'évolution de l'emploi.

Dans ce but, l'association recueille et gère les cotisations qui lui sont destinées.

1.7.4.2 **Cotisation**

Tous les employeurs de salariés d'entreprises relevant de la convention collective nationale de la poissonnerie n° 3243 doivent verser une cotisation égale à 0,15 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'Association pour le Développement du Paritarisme dans le Secteur de la Poissonnerie mandate un opérateur technique dénommé Acota 98, Bd Pereire 75850 Paris pour recouvrer cette cotisation.

Un bordereau spécifique de collecte sera adressé aux entreprises du secteur.

Elle sera, ensuite, reversée à l'Association pour le Développement du Paritarisme dans le secteur de la Poissonnerie.

1.7.4.3 **Affectation des cotisations**

Le montant des cotisations recueillies par l'Association pour le Développement du Paritarisme dans le Secteur de la Poissonnerie sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs et à l'information de ceux-ci selon les modalités suivantes :

- 0,08 % des cotisations des entreprises - de 10 salariés seront reversées à l'association pour le développement du paritarisme de l'Union Professionnelle Artisanale.

Pour le solde :

- un tiers affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, répartis pour moitié, à part égales, entre les 5 organisations syndicales représentatives au niveau national et, pour l'autre moitié, en part proportionnelle à leur présence aux réunions de convention collective ou autres réunions paritaires directement liées à celle-ci (CPNB - CPNEFP, commission nationale de négociation, de conciliation et d'interprétation) ;

- un tiers affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs représenté par l'organisation professionnelle signataire de la convention collective nationale n° 3243 ;

- un tiers affecté au financement d'actions d'information sur la convention collective nationale n° 3243, la prévoyance, la formation professionnelle et les informations syndicales.

Le financement de l'exercice du droit à la négociation collective au bénéfice des salariés comme des employeurs aura notamment pour objet de rembourser les frais occasionnés par :

- la préparation et l'organisation des réunions paritaires ;

-
- la formation et l'information des négociateurs paritaires ;
 - les études nécessaires ;
 - l'information et l'accompagnement des salariés et des employeurs pour mettre en œuvre des méthodes innovantes d'organisation du travail
 - le développement du dialogue social dans la branche.
 - le suivi des accords paritaires.

Ces frais peuvent être des frais de déplacement, de salaires, de secrétariat, d'édition...

Ces actions auront pour objet principal l'information des salariés et des employeurs sur le champ conventionnel, les modalités d'application de la convention collective, la prévoyance, la formation initiale et continue, le temps de travail, l'emploi dans le secteur.

Ces actions pourront prendre la forme d'articles dans les journaux professionnels, de dépliants, de brochures, de stands d'information, de sites Internet ou autres moyens nécessaires adaptés préalablement définis par l'Association pour le Développement du Paritarisme dans le Secteur de la Poissonnerie.

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de branche de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Titre II

Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 2-1

Liberté d'opinion et droit syndical

Les partenaires sociaux signataires reconnaissent la liberté aussi bien pour l'employeur que pour les salariés de s'associer en syndicats professionnels dont l'objet est l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Dans l'entreprise, les parties s'engagent à respecter la stricte neutralité et à ne prendre en aucun cas en considération dans les relations du travail les origines, les croyances, les opinions ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs s'y engagent notamment en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, l'avancement, les mesures de discipline et de congédiement.

Les organisations syndicales de salariés, de leur côté, s'engagent à respecter la liberté du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et établissements dans le respect des droits et libertés garanties par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2-2

Participation des salariés aux commissions paritaires

Lorsque des salariés participent à une commission paritaire nationale, le temps passé est rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Ces absences n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés, ne sont pas imputables sur lesdits congés et ne «s'imputent pas sur les crédits d'heures inhérents aux mandats que les salariés détiennent dans leur entreprise»

Les salariés sont tenus d'informer leur employeur à l'avance de leur participation à ces commissions, dès réception de la convocation.

Les difficultés susceptibles de survenir sur ce point sont traitées par la commission de conciliation et d'interprétation.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement éventuels sont remboursés, selon les barèmes du tarif SNCF 2^{ème} classe aller-retour et les repas selon sept fois le barème du minimum garanti.

Ces frais sont pris en charge par le tronc commun de l'ADPSP.

Ces dispositions s'appliquent dans la limite d'un salarié par organisation syndicale.

Dans le cas où les délégués participant à des réunions paritaires ne sont pas salariés d'une entreprise de la branche, le remboursement de leurs frais n'est pas pris en charge.

Article 2-3

Autorisation d'absence pour exercice du droit syndical

Au cas où des salariés doivent assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations

d'absence sont accordées qui n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sont pas imputables sur lesdits congés.

Les salariés sont tenus de faire une demande écrite au moins huit jours à l'avance et de présenter un document écrit émanant de leur organisation syndicale.

Article 2-4

Réembauche - Réintégration à l'issue de l'exercice de fonction de permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical, celui-ci bénéficie d'une priorité d'emploi pendant un an.

Il est remplacé, le cas échéant, pendant cette période par un salarié sous contrat à durée déterminée.

La demande de réintégration doit être présentée par l'intéressé au moins quarante-cinq jours avant l'expiration du délai d'un an ou de son mandat syndical si celui-ci expire avant ce terme.

La réintégration est de droit sauf si l'emploi a été supprimé.

Article 2-5

Panneau d'affichage

À l'intérieur de chaque entreprise sont prévus conformément aux dispositions légales des panneaux d'affichage réservés aux communications syndicales. L'information est apposée sur les lieux de regroupement du personnel.

Article 2-6

Délégué du personnel

Les dispositions relatives à la mise en place de délégué du personnel sont réglées par la Loi du 2 août 2005.

La mise en place de délégué du personnel est obligatoire dans toutes les entreprises ou établissements dont l'effectif est au moins de onze (11) salariés, depuis douze mois consécutifs ou non, sur une période de référence de trois (3) ans.

Il appartient à l'entreprise d'informer, tous les deux (2) ans, par affichage, le personnel de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel.

En cas de carence de candidature, l'employeur établit un procès-verbal qu'il affiche dans l'entreprise et qu'il transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail.

2-6-1

Les missions des délégués du personnel

Les missions des délégués du personnel sont définies par les lois et règlements en vigueur. Ils ont notamment pour attribution :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail, autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que les conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

2-6-2

Modalités d'exercice de la mission

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Ils sont également reçus sur leur demande soit individuellement, soit par catégorie, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs ; le temps passé par les délégués titulaires et suppléants à ces réunions est payé comme temps de travail, et n'est pas déductible du crédit d'heures.

2-6-3

Modalités de fonctionnement

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le temps consacré par les délégués suppléants pour assumer leur rôle de suppléance leur est payé et s'impute sur le crédit d'heures du délégué titulaire défaillant.

Les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent

également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

La direction met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment se réunir.

L'exercice normal de la fonction des délégués ne peut constituer pour ceux qui en sont investis une entrave à l'avancement régulier et professionnel ou à l'amélioration de leur rémunération.

Article 2-7 **Comité d'entreprise et CHSCT**

Les dispositions relatives à la mise en place d'un Comité d'entreprise sont réglées par la Loi n° 2005-882 du 2 août 2005.

Il appartient à l'entreprise d'informer, tous les deux (2) ans, par affichage le personnel de l'organisation des élections en vue de la désignation des représentants au comité d'entreprise.

Un comité d'entreprise est institué obligatoirement dans les entreprises ou établissements dont l'effectif de cinquante salariés au moins est atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Les règles qui définissent les conditions de fonctionnement et les attributions du comité d'entreprise ainsi que les modalités de désignation de ses membres sont fixées au titre III du livre IV du code du travail (partie législative et réglementaire).

Le financement des œuvres sociales gérées par le Comité d'entreprise est assuré conformément à la Loi et éventuellement amélioré par accord d'entreprise.

Les dispositions relatives au CHSCT sont réglées par la législation en vigueur.

Titre III **Le contrat de travail**

Article 3-1 **Embauche**

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre à l'Agence Nationale pour l'Emploi.

Ils se réservent le droit de recourir à l'embauche directe. Avant toute embauche, les employeurs en informent les salariés licenciés de l'entreprise depuis moins d'un an, pour motif économique afin qu'ils puissent, s'ils en ont exprimés le désir, bénéficier d'une priorité de réembauche.

Cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de personnel, notamment les mutilés et handicapés.

Le personnel est tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Toute embauche dans l'entreprise donne lieu à une visite médicale obligatoire. L'aptitude qui est prononcée à la suite de l'examen médical est déterminante pour la conclusion de l'engagement.

Article 3-2 **Contrat à durée indéterminée**

3-2-1 **Période d'essai**

Le contrat de travail n'est définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est d'un mois pour les employés, de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres et qui en application des dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise et aux cadres peut être renouvelée une seule fois pour ces seules catégories de salarié. Le renouvellement doit être notifié par écrit au salarié.

Ces durées doivent correspondre à une présence effective du salarié. Aussi, en cas d'absence de celui-ci pour quelque cause que ce soit, les durées prévues ci-dessus sont complétées du temps d'absence du salarié pour les seuls jours ouvrables.

Sauf dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise et cadres, chaque partie se réserve le droit de se séparer de l'autre sans préavis ni indemnité, pendant la période d'essai ou à son expiration.

Il est toutefois souhaitable de prévenir de son intention quelques jours à l'avance.

Passé la période d'essai, ce sont les règles relatives à la rupture du contrat de travail (démission ou licenciement)

qui s'appliquent.

3-2-2

Préavis de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement ou de démission, et sauf faute grave, il doit être respecté un délai de préavis déterminé comme suit :

	Employés ouvriers	Agents de maîtrise	Cadres
En cas de licenciement	- Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine - Ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans : 1 mois - Ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois	- Ancienneté inférieure à 1 an : 1 mois - Ancienneté supérieure à 1 an : 2 mois	3 mois
En cas de démission	- Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine - Ancienneté supérieure à 6 mois : 1 mois	- Ancienneté inférieure à 1 an : 1 mois - À partir de 1 an : 2 mois	- Ancienneté inférieure à 1 an : 2 mois - À partir de 1 an : 3 mois

En cas de licenciement et pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures.

Ces absences qui ne donnent pas lieu à réduction de salaire sont fixées d'un commun accord ou à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour à celui du salarié.

Elles peuvent être regroupées après accord entre les parties. Elles ne sont pas en principe, selon l'usage en vigueur, prises le vendredi, le samedi ou les veilles de fête, sauf en cas de cumul pour tenir compte des contraintes en vigueur dans la profession.

En cas de travail à temps partiel, l'autorisation d'absence pour recherche d'emploi est calculée au prorata du temps de travail.

La même autorisation d'absence est accordée à l'employé qui donne sa démission mais dans ce cas celle-ci n'est pas rémunérée.

En cas de licenciement, le salarié qui exécute son préavis peut quitter son emploi avec l'accord de l'entreprise dès qu'il en a trouvé un autre, sans avoir à payer d'indemnité.

Il ne perçoit alors que le salaire correspondant à la période de travail effectif.

3-2-3

Indemnité de licenciement

Sauf dispositions particulières plus avantageuses applicables aux agents de maîtrise et aux cadres, le licenciement, s'il ne résulte pas d'une faute grave ou lourde, donne droit en sus de l'indemnité de préavis, à une indemnité dite « indemnité de licenciement » au profit du salarié congédié, calculée comme suit :

Licenciement pour motif personnel :

- salarié ayant moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/10 de mois par année d'ancienneté,
- à partir de cinq ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté à compter de la cinquième année.

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

Licenciement pour motif économique :

En cas de licenciement pour motif économique, les dispositions légales s'appliquent.

3-2-4

Départ en retraite

Tout salarié peut quitter l'entreprise volontairement à partir de 60 ans pour bénéficier du droit à une pension de retraite.

Il peut être mis à la retraite à 65 ans sur décision de l'employeur.

Dans les deux cas les intéressés doivent respecter les délais de préavis suivants :

— 6 mois pour toutes les catégories de personnels

Lorsque le salarié quitte l'entreprise, une allocation de départ en retraite lui est due selon les conditions suivantes d'ancienneté dans la profession.

— 1 mois après 10 ans d'ancienneté

— 1 mois et demi après 15 ans d'ancienneté

— 2 mois après 20 ans d'ancienneté

— 2 mois et demi après 30 ans d'ancienneté.

En cas d'absence partielle ou totale du salarié sur les douze derniers mois, le salaire de référence retenu pour le calcul de cette indemnisation est celui que le salarié aurait perçu s'il avait été présent.

Article 3-3

Contrat à durée déterminée

3.3.1

Recours aux contrats à durée déterminée

Conformément aux dispositions du code du travail en son article L. 122-1 et L. 122-3, le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés par la législation applicable.

En aucun cas, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu :

- pour pourvoir un poste ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique depuis moins de 6 mois ;
- pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail ;
- pour effectuer des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste établie par arrêté du ministre du travail et notamment pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale, sauf autorisation du directeur départemental du travail et de l'emploi.

Ainsi en application des articles L. 122-1-1 et L. 122-2 du code du travail, des contrats à durée déterminée peuvent notamment être conclus :

- en remplacement d'un salarié en cas d'absence, de maladie, d'accident, de suspension de son contrat de travail, d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- pour faire face à tout accroissement temporaire d'activité ;
- pour exécuter des travaux saisonniers ;
- lorsque des textes énonçant des mesures en faveur de l'emploi le prévoient.

3.3.2

Durée du contrat

Il existe deux types de contrat à durée déterminée :

- le contrat dit de date à date dans lequel doit figurer la durée du contrat et la date de fin du contrat,
- les contrats à terme imprécis dans lesquels doivent figurer une durée minimale et l'évènement mettant fin au contrat et dont le terme ne peut être fixé à l'avance ; il en est ainsi en cas de :
 - remplacement d'un salarié absent,
 - emploi saisonnier,
 - dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée.

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée est subordonné au respect des règles suivantes :

- la possibilité de renouvellement (1 seule fois) doit figurer dans le contrat initial.

À défaut, un avenant fixant la durée de renouvellement doit être signé entre l'employeur et le salarié avant le terme du contrat initial.

- La durée de la période de renouvellement peut excéder celle de la période initiale, sans que la durée totale du contrat de renouvellement inclus ne puisse dépasser les durées légales.
- La durée totale des contrats, renouvellement inclus, ne peut excéder les durées maximales autorisées.

3.3.3 *Conditions de forme*

Le CDD est obligatoirement écrit. À défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit indiquer :

- *La définition précise du motif de recours au contrat*
- *La durée minimale pour laquelle le contrat est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis,*
- *La date d'échéance du terme lorsqu'il s'agit d'un contrat de date à date et, le cas échéant, une clause de renouvellement,*
- *L'intitulé de la convention collective applicable,*
- *Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (primes et accessoires de salaire)*
- *La période d'essai*
- *En cas du remplacement du salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé,*
- *La désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé,*
- *Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.*

Le contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.

La période d'essai imposée au salarié ne peut excéder les durées suivantes :

- *Pour les contrats dont la durée initiale est inférieure à 6 mois, la durée maximale est de 2 semaines.*
- *Pour les contrats dont la durée initiale est supérieure à 6 mois, la durée maximale est d'un mois.*

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la durée à prendre en considération pour le calcul de la période d'essai est la durée minimale du contrat.

3.3.4 *Indemnité de fin de contrat*

Au terme de son contrat à durée déterminée, chaque salarié perçoit une indemnité dite de précarité de 10 % des sommes perçues.

La rupture anticipée sans cause justificative (force majeure, faute grave, accord des parties ou embauche du salarié sous contrat à durée indéterminée) peut être sanctionnée par l'octroi de dommages intérêts à l'autre partie.

Article 3-4 *Bulletin de salaire*

Chaque mois le salarié reçoit un bulletin de salaire sur lequel doivent figurer les mentions obligatoires fixées par les dispositions réglementaires en vigueur et notamment :

- *L'emploi occupé et le coefficient correspondant de la classification conventionnelle ou d'entreprises*
- *Le nombre d'heures effectuées en distinguant les heures normales, les heures supplémentaires et les heures d'équivalence⁽¹⁾*

(Note 1) Avenant n° 63 du 22 novembre 2007, étendu par arrêté du 6 mai 2008, JO 15 mai : «Article 1 - Le principe des heures d'équivalence ne sera plus appliqué dans les entreprises de la branche.»

- *Le décompte des heures de repos acquises au titre du repos compensateur prévues à l'article 4.1.3 ainsi que le nombre d'heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif*
- *Le décompte des heures de nuit*

Article 3-5 *Certificat de travail*

Au moment où il cesse de faire partie de l'établissement, est remis à tout salarié, en mains propres contre décharge, ou en Recommandé avec Accusé de Réception, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de tout autre mention :

- *Nom, adresse et raison sociale de l'employeur*
- *Nom et adresse du salarié*
- *Date d'entrée (période d'essai comprise)*
- *Nature du ou des emplois occupés et les dates correspondantes*
- *Date de sortie*
- *Lieu et date de délivrance*
- *Signature de l'employeur*

-
- Cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires

Titre IV

Durée du travail et congés

Article 4-1

Durée du travail

La durée du travail est fixée par l'employeur.

Elle ne peut dépasser les limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

Le temps de travail peut être défini soit collectivement soit de manière individuelle, dans le cadre :

- de la semaine*
- de l'année*

4.1.1

Durée du travail définie dans le cadre hebdomadaire

—Décompte :

La durée du travail est décomptée dans le cadre de la semaine civile, du lundi 0 Heure au dimanche 24 heures.

—Répartition :

Le temps de travail peut être réparti sur tout ou partie des jours de la semaine, à condition d'accorder un repos hebdomadaire d'au moins vingt quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

—Travail du dimanche :

En cas de travail le dimanche, la durée du repos hebdomadaire est portée à trente six heures (36H) répartis par accord des parties, auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

—Durée journalière maximale :

La durée journalière maximale de travail effectif est fixée à dix heures (10 H).

—Mode de réduction de la durée du travail dans le cadre de la semaine :

La réduction du temps de travail dans le cadre de la semaine peut prendre des formes différentes :

- Diminution de l'horaire journalier, de manière uniforme ou non, sur l'ensemble des jours travaillés.*
- Repos d'une demi-journée ou d'une journée en plus par semaine. En cas de nécessité prévisible justifiant la présence du salarié dans l'entreprise, ce repos peut être suspendu et compensé ultérieurement ou en cas d'impossibilité, être payé. Le salarié est informé cinq jours avant cette suspension, sauf urgence.*

4.1.2

Durée du travail modulée sur période annuelle

La modulation peut être mise en place dans les entreprises qui connaissent des fluctuations d'activité.

Celles-ci peuvent résulter de leur situation géographique, ou des particularités de leur activité générant, à certaines périodes un surcroît d'activité alors qu'à d'autres périodes, elles sont en sous-activité.

Principe

Pour la mise en œuvre de la durée légale de trente-cinq (35) heures, la durée hebdomadaire de travail peut varier, sur tout ou partie de l'année à condition que, sur une période de douze mois, cette durée n'excède pas 1596 (mille cinq cent quatre vingt seize) heures, hors heures d'équivalences, après prise en compte du repos hebdomadaire et des onze jours fériés légaux quand ils ne coïncident pas avec un jour de repos hebdomadaire.

La période de référence est l'année civile sauf si une autre période de douze mois est définie dans l'entreprise et portée par écrit à la connaissance des salariés.

Modalités

La modulation est établie sur une période de douze mois à partir du calendrier des «périodes creuses» et des «périodes de pointe».

Ce calendrier peut être collectif pour l'ensemble du personnel ou une partie de celui-ci ou individuel.

Il est porté à la connaissance des salariés soit par affichage, soit par document remis en main propres à chaque salarié.

Si les représentants du personnel existent dans l'entreprise, ils seront consultés avant la mise en œuvre.

Ce document précisent :

— **La période de référence** : soit du 01/10 au 30/09 ou autre période définie par l'entreprise.

— **Le calendrier** : des périodes «creuses» et les périodes «de pointe».

— **Les limites de variations de l'horaire en «période creuse» et «période de pointe»** :

Ces limites sont fixées à quarante quatre heures (44 h) de travail par semaine (exceptionnellement 46 heures) sur une période de douze semaines maximum en «période de pointe», vingt six heures par semaine en «période creuse». Dans ces limites, il y a compensation entre les heures effectuées en période de pointe et celles effectuées en période creuse.

Il n'y a pas lieu à majoration des heures supplémentaires ni à l'imputation sur le contingent annuel.

Par contre, les heures effectuées au-delà de trente huit heures sont des heures supplémentaires majorées conformément aux règles en vigueur.

— **Les modalités de changement par rapport au calendrier** : les changements d'horaires prévisibles par rapport au programme indicatif établi sont portés à la connaissance des salariés au moins sept jours ouvrés avant la date à laquelle le changement doit intervenir.

En cas de situation exceptionnelle, ce délai est réduit à un jour.

• **Les conditions de rémunération** : quelle que soit la période, le salaire mensuel est établi sur 151.67 heures (cent cinquante et une heures et soixante sept).

En fin de période annuelle, un décompte est effectué et suivi, s'il y a lieu, de la régularisation nécessaire. Si le décompte fait apparaître une durée de travail supérieur à 1596 (mille cinq cent quatre vingt seize) heures, les heures excédentaires sont réglées en heures supplémentaires ou repos équivalent après accord des parties conformément à la loi.

Si le décompte fait apparaître des heures payées non effectuées et non compensées, il y a une régularisation sur le bulletin de paye ou compensation en heures travaillées à une période définie entre l'employeur et le salarié.

En cas de départ du salarié, il est procédé à un décompte des heures afin d'opérer, s'il y a lieu, une régularisation sur le dernier bulletin de salaire.

Cette régularisation se fait sur la base du taux horaire en vigueur multiplié par le nombre d'heures.

En cas de rupture de contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, il ne peut être opérée aucune retenue ni sur le salaire ni sur les sommes dues au salarié au motif qu'il serait redevable d'un temps de travail.

— **Sort des salariés ne travaillant pas pendant toute la période**

Sauf clause contraire prévue au contrat, les salariés entrés en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise.

Leur salaire mensuel est établi sur la base de 151.67 heures :

En fin de période, il est procédé à la régularisation selon les mêmes modalités que pour les salariés présents pendant toute la période.

— **Conditions de recours au chômage partiel**

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les heures payées mais non effectuées en période creuse ne pourront être compensées en période de pointe, l'entreprise sortant du cadre de la modulation, peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel.

— **Situation des salariés absents**

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences liées aux stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne pourront faire l'objet d'une récupération par le salarié.

4.1.3

Réduction de la durée du temps de travail par attribution de repos

Principe

La réduction du temps de travail peut prendre la forme de jour ou demi-journées de repos supplémentaires payés.

Modalités d'attribution

Ces demi-journées ou jour de repos peuvent être accordés :

- Dans le cadre de la semaine prévu à l'article 5.1

- Par quinzaine

- Par mois

- Sous la forme de jours de congés étalés dans le temps et non accolés à des congés payés selon un calendrier

indicatif défini entre les parties sauf accord.

En cas de difficulté, le choix du jour de repos est laissé, alternativement au salarié et à l'employeur. Il est toutefois entendu que, sauf accord contraire expresse des parties, ces repos ne sont pas accordés en période de forte activité. En cas de nécessité, le repos peut être suspendu moyennant le respect d'un préavis de sept jours, ramené à un jour, si la nécessité n'était pas prévisible sept jours avant.

4.1.4

Salariés soumis au régime des équivalences⁽¹⁾

(Note 1) Avenant n° 63 du 22 novembre 2007, étendu par arrêté du 6 mai 2008, JO 15 mai et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 8 juillet 2008, JO 16 juillet : «Article 1 - Le principe des heures d'équivalence ne sera plus appliqué dans les entreprises de la branche.»

Les spécificités de la profession conduisent à maintenir le régime des heures d'équivalence qui ne concernent que le personnel affecté à la vente dans les commerces de poisson et travaillant à temps complet.

Les partenaires sociaux conviennent d'adapter le régime des équivalences comme suit :

— Le rapport d'équivalence est fixé à 3h de présence par semaine pour un travail à temps complet - les temps partiels au prorata.

— Toutes les heures d'équivalence par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration.

— Les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile. Elles sont majorées de 25 % à partir d'un temps complet plus les heures d'équivalence dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.

4.1.5

Salariés non soumis au régime des équivalences⁽¹⁾

(Note 1) Avenant n° 63 du 22 novembre 2007, étendu par arrêté du 6 mai 2008, JO 15 mai et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 8 juillet 2008, JO 16 juillet : «Article 1 - Le principe des heures d'équivalence ne sera plus appliqué dans les entreprises de la branche.»

En ce qui concerne les salariés non assujettis au régime des équivalences, les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 35 heures de travail effectif.

4.1.6

Repos compensateur

Principe

Après accord entre l'employeur et le salarié, le payement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 % pour les heures dont le salarié aurait été majoré de 25 %.

Modalités d'attribution

Par dérogation aux règles fixées à l'article L. 215-5-1 du code du travail, les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, le repos est pris par journée entière au choix du salarié du mardi au jeudi de chaque semaine sauf la quinzaine précédant Noël, le nouvel An, Pâques.

Dans les cas de nécessité de service justifiée essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut demander le report du jour de congé choisi par le salarié mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois.

Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs en contrepartie des heures supplémentaires figure chaque mois sur la fiche de paie.

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

4.1.7

Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 230 heures ; pour les cadres soumis à une convention individuelle de forfait hebdomadaire ou mensuel, le contingent d'heures supplémentaires est définitivement fixé à 180 heures.

Le taux de majoration applicable des heures supplémentaires est fixé à 25 % dans le secteur de la poissonnerie.

Le déclenchement du repos compensateur légal correspond au seuil de 230 heures supplémentaires effectuées sur l'année, à l'exception des cadres soumis à une convention individuelle de forfait, lesquels peuvent bénéficier d'un repos compensateur au-delà de 180 heures supplémentaires.

4-1-8

Contrôle de la durée du travail

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée

de travail les heures de début et de fin de travail. Cet horaire est affiché.

Lorsque le salarié est occupé sur la base d'un horaire nominatif et individuel, le document indiquant la répartition de la durée du travail est établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié, l'autre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Toute modification de l'horaire fait l'objet d'une mention et de l'émargement du salarié concerné sur un document ou un registre spécial tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article 4-2

Durée du travail des jeunes travailleurs et apprentis

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis est réglementé par le livre II du code du travail, notamment dans les articles L. 212-13 et L. 212-14 où il est précisé que :

* Les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 7 heures par jour et de 35 heures par semaine.

Toutefois des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de 5 heures par semaine après avis du médecin du travail dont dépend l'établissement.

Dans ce cas de dérogation, la durée minimale du repos ne peut être inférieure à 12 heures consécutives.

* La durée du travail des jeunes ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale de travail des adultes employés dans l'établissement.

* Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée de 4 heures et 30 minutes.

Article 4-3

Travail de nuit

4.3.1

Définition du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit correspond à la période comprise entre 21 heures et 6 heures du matin.

4.3.2

Définition des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit s'entendent de tout salarié qui accomplit :

- soit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel et au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant sa période définie à l'article 1^{er} ;
- soit, au minimum 220 heures de travail effectif de nuit, au cours de 12 mois consécutifs ;

Le personnel d'encadrement bénéficie des mêmes compensations que les autres salariés.

4.3.3

Contreparties en repos au profit des travailleurs de nuit

Les salariés ayant le statut de travailleur de nuit bénéficient d'un repos compensateur, suivant les horaires effectués annuellement :

de 220 heures à 519 heures annuelles	1 jour
de 520 heures à 819 heures annuelles	1.5 jours
de 820 heures à 1119 heures annuelles	2.5 jours
de 1120 heures à 1419 heures annuelles	3 jours
Au delà de 1419 heures annuelles	4 jours

Les modalités de prise du repos sont négociées de gré à gré. À défaut l'employeur fixe les dates.

Pour les cadres au forfait jours, il sera recherché dans chaque entreprise un accord de gré à gré pour transposer à leur statut les avantages ci-dessus exposés, à défaut l'employeur en fixe les modalités.

La rémunération devra transposer les majorations pour le travail de nuit au prorata du temps de travail effectué la nuit, qui fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

- Tout travailleur de nuit qui au cours de l'année civile effectue moins de 220 heures de travail de nuit, en raison d'une suspension ou d'une rupture de son contrat de travail, bénéficiera d'un prorata de la contrepartie en repos au profit des travailleurs de nuit.

- Le calcul du prorata sera établi du 1^{er} janvier de l'année jusqu'à la date de rupture ou de suspension, selon la formule suivante : (Nbre d'heures de nuit effectuées divisé par 220 heures) \times 1 jour

4.3.4

Contreparties en rémunération au profit des travailleurs de nuit

Tout travailleur de nuit a droit aux majorations suivantes :

- pour le travail accompli entre 21 heures et 5 heures du matin : majoration de 20 % de la rémunération d'un salarié de même catégorie et de coefficient identique travaillant le jour,

Tout salarié travaillant occasionnellement de nuit a droit aux majorations suivantes :

- pour le travail accompli entre 21 heures et 5 heures du matin : majoration de 25 % de son salaire, étant précisé que cette majoration est portée à 40 % si le travail occasionnel de nuit est demandé par l'employeur la veille de son exécution

Le salarié reçoit cette majoration égale à 20, 25 ou 40 % de son salaire pour chaque heure effectuée de nuit dans les conditions prévues ci-dessus.

4.3.5

Dérogation à la durée du travail

La durée quotidienne de travail du travailleur de nuit ne pourra excéder 9 heures.

Il pourra être dérogé à cette limite en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise.

Dans les entreprises concernées, la durée hebdomadaire du travail des personnels de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines, ne peut dépasser 42 heures.

4.3.6

Protection de la maternité

Toutes les salariées en état de grossesse médicalement constaté doivent être affectées à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse dès lors qu'elle en fait la demande.

4.3.7

Protection médicale

Une surveillance médicale particulière sera réservée au travailleur de nuit, 2 visites par an auprès du médecin du travail. Le temps de visite sera rémunéré sans perte de revenu.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit ne lui permet plus à titre définitif ou temporaire le travail de nuit, constaté par le médecin du travail, il doit être proposé à titre définitif ou temporaire une mutation sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à son poste antérieur.

4.3.8

Prise en compte des situations individuelles

L'organisation du travail de nuit devra s'assurer que la répartition des horaires de travail demeure compatible avec les responsabilités familiales et sociales du travailleur de nuit, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

L'entreprise s'assurera notamment que, lors de son affectation à un poste de nuit, le salarié dispose d'un moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une priorité pour occuper un poste de jour.

4.3.9

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'embauche à un poste comprenant une période nocturne ou la mutation d'un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ne peut faire l'objet de discrimination entre les femmes et les hommes.

4.3.10

Droit à la formation professionnelle continue

Dans la mesure où une formation ne peut être effectuée que de jour, elle fera l'objet d'une rémunération sans perte de revenu.

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue sur le fait de l'incompatibilité de la formation avec son horaire de travail.

4.3.11 **Temps de pause**

*En cas de travail quotidien de nuit d'au moins 6 heures, une pause minimum de 20 minutes est accordée.
Le temps de pause continu ou discontinu est rémunéré.*

Article 4-4 **Jours fériés**

Lorsque le salarié est tenu de travailler pendant les jours fériés désignés ci-dessous, celui-ci bénéficie d'un repos compensateur de même durée que le travail effectué.

À défaut, la rémunération des heures effectuées ce jour-là est majorée de 100 % :

- 1^{er} janvier ;*
- 8 mai ;*
- jeudi de l'Ascension ;*
- 14 juillet ;*
- 15 août*
- 1^{er} novembre*
- 11 novembre ;*
- 25 décembre.*

Le chômage d'un jour férié ne peut entraîner aucune diminution de salaire.

Le lundi étant traditionnellement un jour de fermeture, il n'a pas été inclus les lundis de Pâques et de Pentecôte.

Article 4-5 **Jour de solidarité**

Dans le cadre du décret créant la journée de solidarité, les partenaires sociaux ont décidé de ne pas instaurer de journée spécifique mais de réduire à 50 % le repos compensateur prévu pour le 1^{er} mai.

Article 4-6 **1^{er} mai**

Au cas où un salarié est amené en raison des nécessités du service à travailler le 1^{er} mai sauf disposition contraire et ordre public, il perçoit en plus du salaire de base correspondant au travail effectué, une indemnité égale au salaire de base et d'un repos compensateur d'une durée de 50 % du nombre d'heures effectuées.

Article 4-7 **Congés payés annuels**

Le régime des congés est défini selon la législation en vigueur. La période des congés principaux est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf accord avec le salarié, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal hors de cette période.

Article 4-8 **Congés pour événements familiaux**

Tout employé a droit, sur justification, aux autorisations d'absence rémunérées pour circonstances exceptionnelles de famille prévues ci-dessous :

1) Sans condition d'ancienneté :

- 1 semaine calendaire pour le mariage du salarié ;*
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, étant précisé que ce congé est cumulable avec le congé paternité dans les conditions prévues par la loi. Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail ;*
- 1 jour pour l'appel de préparation à la défense nationale ;*
- 5 jours pour le décès d'un conjoint, d'un enfant, ces dispositions étant applicables aux partenaires liés par un PACS ;*
- 5 jours pour le décès (du père ou de la mère ; de la belle-mère, du beau-père, d'un frère ou d'une sœur, des grands-parents directs).*
- 1 jour pour le mariage d'un enfant.*

Ces congés devront être pris en principe lors de l'événement.

Article 4-9 **Travail à temps partiel**

4-9-1 **Définition et conditions de mise en place**

Des contrats à temps partiel peuvent être conclus dans la profession, dans le cadre de la législation en vigueur. Le salarié à temps partiel est celui dont l'horaire de travail est inférieur à celui d'un salarié à temps plein. Les heures d'équivalence ne sont pas applicables au salarié à temps partiel.

Le contrat de travail conclu avec le salarié travaillant à temps partiel doit être un contrat écrit, comportant notamment les mentions suivantes :

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

4-9-2 **Garanties offertes aux salariés**

Les dispositions de la convention collective s'appliquent au bénéfice des salariés à temps partiel.

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

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

La durée du congé annuel est celle prévue par la loi. Par contre, l'indemnité est déterminée en fonction du salaire perçu et de la législation en vigueur.

Titre V **Absences pour maladie**

Article 5-1 **Indemnisation des absences pour maladie**

Mod. par Avenant n° 67, 27 févr. 2009, étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 3 janv. 2010 et élargi au commerce de gros de poissonnerie par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars 2010

(Avenant n° 67, 27 févr. 2009, étendu et élargi au commerce de gros de poissonnerie) «Les salariés absents pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical, à condition d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de leur incapacité et d'être pris en charge par la Sécurité sociale, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	Nombre de jours Indemnisés sur la base de 90 % du salaire brut	Nombre de jours Indemnisés sur la base de 75 % du salaire brut
De 1 an à moins de 6 ans	30	30
De 6 ans à moins de 11 ans	40	40
De 11 ans à moins de 16 ans	50	50
De 16 ans à moins de 21 ans	60	60
De 21 ans à moins de 26 ans	70	70
De 26 ans à moins de 31 ans	80	80
De 31 ans et plus	90	90

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation commencent à courir à compter du huitième jour si l'arrêt de travail est consécutif à la maladie et du premier jour si celui-ci est consécutif à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle ou à une hospitalisation.»

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

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en retenant dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

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

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

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de travail ou de trajet, les dispositions légales s'appliquent.

Article 5-2

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

Titre VI

Dispositions particulières relatives à la formation professionnelle

Article 6-1

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Preamble

Le secteur de la poissonnerie est entré dans une période de transformation des métiers. En effet, les entreprises du secteur se spécialisent de plus en plus.

Par ailleurs, l'intensification de la concurrence nécessite :

- le développement de la qualité dans les entreprises du secteur,*
- le développement de la fidélisation et de la relation client,*
- le développement de la formation des salariés du secteur.*

C'est pourquoi les partenaires sociaux entendent à travers le présent titre :

> Permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux actions du bilan de compétence ou de Validation des Acquis de l'Expérience auxquelles il participe. Le passeport formation et les travaux de l'observation prospectif des métiers et des qualifications de la branche permettront à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

> Favoriser l'acquisition de qualifications reconnues par la branche professionnelle, tout au long de leur vie professionnelle.

Les salariés les moins qualifiés ou dont la qualification est inadaptée face aux évolutions technologiques et organisationnelles :

- la formation doit être, pour eux, un instrument de promotion sociale, d'adaptation et d'évolution professionnelle.*

Les salariés âgés d'au moins 45 ans et/ou comptant 20 ans d'activité professionnelle :

- la formation doit favoriser le maintien dans l'emploi et la valorisation des compétences.*

Les salariés à temps partiel :

- les parties signataires considèrent que les modalités d'exercice de leur métier ne doivent pas être un frein à leur*

formation et que la possibilité de formation en dehors du temps de travail doit être, pour eux, un instrument qui leur facilite l'accès à de nouvelles connaissances.

Les salariés ayant interrompu leur activité professionnelle :

- la formation doit permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendant en situation de dépendance ou de salariés de retour d'une absence prolongée pour maladie ou accident.

Les salariés reconnus handicapés ou invalides :

- la formation est l'un des moyens de permettre la mobilisation de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vue de leur accès à un emploi.

L'égalité homme, femme :

- l'amélioration de l'égalité homme, femme constitue une priorité. Les parties signataires souhaitent faciliter l'évolution des femmes qui le souhaitent en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation.

— Développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre du :

— Plan de formation décidé au sein de leur entreprise et mis en œuvre au sein de leur entreprise ou de la branche ;

— Droit du salarié au Congé Individuel de Formation (CIF) mis en œuvre à leur initiative ;

— Droit Individuel à la Formation (DIF) mis en œuvre à leur initiative en liaison avec l'entreprise ;

Selon les priorités suivantes :

Améliorer les techniques professionnelles

La maîtrise des métiers de base du commerce de la poissonnerie et le perfectionnement des techniques demeure au centre de la réussite des entreprises.

Mieux maîtriser les techniques et les règles en matières d'hygiène et de sécurité

Développer et respecter les normes et règles en matière d'hygiène de santé et de sécurité est une impérieuse obligation s'imposant à tous les personnels, quel que soit leur niveau dans l'entreprise.

Accroître les compétences dans le domaine de la qualité des produits

L'accroissement des compétences en matière de qualité marque la volonté d'améliorer le service au client et sa satisfaction.

Accroître les compétences dans le domaine de la vente

Les compétences dans le domaine sont essentielles pour le bon accomplissement des métiers du commerce du poisson et de la conchyliculture.

Favoriser la maîtrise de la gestion administrative, financière et comptable et les compétences managériales

Les techniques permettent d'améliorer l'organisation et la gestion des entreprises tout en contribuant à une évolution du contenu des postes des salariés.

Faciliter l'accès à l'informatique et au traitement de l'information

Cet outil de gestion est indissociable de l'optimisation de nombreuses fonctions au centre de l'activité des entreprises. L'acquisition et le développement de ces compétences sont une exigence en matière d'adaptation des postes aux évolutions technologiques et de compétitivité.

Renforcer les méthodes et pratiques d'enseignement et de tutorat

La transmission des connaissances et des pratiques professionnelles constituent des facteurs décisifs dans le développement des savoir-faire professionnels.

Favoriser l'accès au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) en permettant à chaque salarié de devenir davantage acteur de son évolution professionnelle en valorisant son parcours et ses compétences visant ainsi l'épanouissement du salarié et une amélioration de la compétitivité de l'entreprise.

Accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés

en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail ; ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu.

Favoriser, l'accès à la formation des salariés de la branche constituée en majorité de TPE (très petites entreprises) par des initiatives et des mesures appropriées

Favoriser l'égalité hommes, femmes

Assurer le développement de la formation professionnelle

en permettant, par tous les moyens appropriés, au responsable de l'entreprise et aux instances représentatives du personnel de jouer un rôle essentiel, notamment par l'information de ses salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel

Faire évoluer les accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle

en précisant le rôle des instances paritaires chargées d'assurer la promotion de la formation au niveau professionnel ou territorial

Développer la fonction tutorale et son accompagnement

en favorisant l'individualisation du parcours de formation, le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle ;

Promouvoir l'utilisation des outils et les formations

conçus par les partenaires sociaux de la branche, par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

Informers les entreprises et les aider à mobiliser les différents dispositifs de la formation continue et de professionnalisation

prévus dans le présent titre en s'appuyant notamment sur l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF ;

Mener toutes les études nécessaires à la mise en place de la formation tout au long de la vie.

Mettre en place le processus de transfert de compétence entre les salariés seniors dans la profession et les publics qui ont un projet de création ou de reprise d'entreprises.

**Article 6-2
Les contributions****Entreprise de moins de 10 salariés**

Les entreprises employant moins de dix salariés doivent consacrer, chaque année, 0.55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cependant et au-delà de cette contribution obligatoire, toute entreprise ayant des salariés en CDD est dans l'obligation de verser 1 % des rémunérations (CDD) de l'année de référence à l'organisme paritaire agréé dont elles relèvent au titre du Congé Individuel de Formation.

A) OPCA de branche :

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, ce qui implique une adhésion obligatoire des entreprises de la branche.

B) Le financement des priorités de la branche :

Les entreprises versent à l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF.

1) 0.15 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment :

- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale
- des frais de formation reconnus prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) et, le cas échéant, les frais annexes engagés à ce titre
- des dépenses de fonctionnement des CFA : le montant de ce versement est de 35 % de la contribution de 0.15 % indiqué ci-dessus. L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et de la Formation Professionnelle et du suivi de l'exécution du présent accord dans le respect de l'article R 964.16.1 du Code du Travail.
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications
- le reversement au Fond Unique de Péréquation

Ces prises en charge se feront dans les limites L 983-1 du Code du Travail

2) 0.4 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, dans le respect de l'article R 981.7 du Code du Travail
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors

du temps de travail

Ces prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 983-1 du Code du Travail

Montant minimal de la cotisation

Le montant minimal de la cotisation est fixé à 80 euros HT.

L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, prendra les dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche.

Entreprise entre 10 et moins de 20 salariés

Les entreprises employant entre 10 et moins de 20 salariés doivent consacrer, chaque année, 1.05 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, au financement des actions de formation professionnelle continue, de la professionnalisation, du Droit Individuel à la Formation.

Cependant et au-delà de cette contribution obligatoire, toute entreprise ayant des salariés en CDD est dans l'obligation de verser 1 % des rémunérations (CDD) de l'année de référence à l'organisme paritaire agréé dont elles relèvent au titre du Congé Individuel de Formation.

A) OPCA de branche :

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF.

B) Le financement des priorités de la branche :

Les entreprises versent à l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF.

1) 0.15 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment :

Les prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 981-1 du Code du Travail.

- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale
- des frais de formations reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) et, le cas échéant, les frais annexes engagés à ce titre
- des dépenses de fonctionnement des CFA : le montant de ce versement est de 35 % de la contribution de 0.15 % indiqué ci-dessus. L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et de la Formation Professionnelle qui est notamment chargée du suivi de l'exécution de ces dispositions
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications
- le reversement au Fond Unique de Péréquation

2) 90 % du 0.9 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment :

Les prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 981-1 du Code du Travail.

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, du DIF, des périodes de professionnalisation
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD ou de l'action de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI,
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail

3) Montant minimal de la cotisation :

Le montant minimal de la cotisation est fixé à 80 euros HT.

L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, prendra les dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle de la branche.

Entreprise de 20 salariés et plus

Les entreprises de 20 salariés et plus doivent consacrer, chaque année, 1.60 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, au financement des actions de formation professionnelle continue, de la professionnalisation, du Droit Individuel à la Formation et du Congé Individuel de Formation.

Dans le cadre de cette contribution, elles versent 0,2 % des rémunérations (CDI) de l'année de référence à l'organisme paritaire agréé dont elles relèvent pour le Congé Individuel de Formation.

Cependant et au-delà de cette contribution obligatoire, toute entreprise ayant des salariés en CDD est dans l'obligation de verser 1 % des rémunérations (CDD) de l'année de référence à l'organisme paritaire agréé dont elles relèvent au titre du Congé Individuel de Formation.

Les entreprises versent à l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF.

1) 0.5 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement notamment :

- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale
- des frais de formations reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) et, le cas échéant, les frais annexes engagés à ce titre
- des dépenses de fonctionnement des CFA : le montant de ce versement est de 35 % de la contribution de 0.15 % indiqué ci-dessus. L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et de la Formation Professionnelle qui est notamment chargée du suivi de l'exécution de ces dispositions
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications
- le reversement au Fond Unique de Péréquation

Les prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 981-1 du Code du Travail.

2) 90 % du 0.9 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, du DIF, des périodes de professionnalisation
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD ou de l'action de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI,
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail

Les prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 981-1 du Code du Travail.

4) Montant minimal de la cotisation :

Le montant minimal de la cotisation est fixé à 80 euros HT.

L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, prendra les dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle de la branche.

Récapitulatif des prélèvements obligatoires

	Entreprise de moins de 10 salariés	Entreprises entre 10 et moins de 20 salariés	Entreprise de 20 salariés et plus
CIF (CDI)	0 %	0 %	0,20 %
DIF, professionnalisation...	0,15 %	0,15 %	0,50 %
Plan	0,40 %	0,90 %	0,90 %
Total des prélèvements	0,55 %	1,05 %	1,60 %

Dans les cas d'accroissement d'effectif entre 10 et moins de 20 salariés et de 20 salariés et plus, les dispositions légales s'appliquent (Ordonnance du 2 août 2005).

Article 6-3

Mieux former les salariés tout au long de leur vie

6.3.1

Informations et orientations des salariés

6.3.1.1

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

Les partenaires sociaux demandent aux différents acteurs de la formation de la branche, l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation

Professionnelle (CPNEFP) de contribuer à faciliter et à donner des informations sur les possibilités et les dispositifs de formation professionnelle à l'intention des salariés, afin de permettre à chacun de devenir acteur de ses parcours de formation.

À ce titre, les partenaires sociaux mandatent l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications pour leur faire parvenir toutes les informations relatives à la situation de l'emploi et des qualifications de la branche de l'alimentation.

6.3.1.2

La Validation des Acquis de l'expérience

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de promouvoir les démarches de Validation des Acquis de l'Expérience.

Ces démarches viseront tout particulièrement l'obtention des diplômes et titres de l'Education Nationale et des C.Q.P. de la branche inscrits ou en cours d'inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

6.3.1.3

Bilan de Compétence

Il permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses perspectives d'évolution professionnelle dans le contexte d'une mobilité interne ou externe à l'entreprise, de définir, si nécessaire, un projet de formation. Le salarié, bénéficiaire du bilan, est le seul destinataire des résultats : ceux-ci ne peuvent être communiqués à un tiers, notamment l'employeur, qu'avec l'accord express du salarié.

Il peut être à l'initiative :

— de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise : Il proposera une liste de prestataires établie par l'OPCAD-DISTRIFAF. Le salarié dispose de 10 jours pour se prononcer. L'absence de réponse équivaut à un refus, et ne peut être un motif de sanction ou de licenciement. La rémunération et la protection sociale sont maintenues et la durée de la prestation est prise en compte pour le calcul des droits que le salarié tient de son ancienneté.

— du salarié dans le cadre d'un congé spécifique (DIF, CIF) : Si cette action se déroule tout ou partie sur le temps de travail, le salarié présente à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence ; celle-ci mentionnera les dates du bilan, sa durée et la désignation de l'organisme prestataire choisi sur la liste établie. L'employeur dispose de 30 jours après réception de la demande pour répondre par écrit. Il est en mesure de refuser si le salarié ne remplit pas les conditions requises ou demander un report de 6 mois au maximum pour des raisons de service.

L'autorisation d'absence n'est pas requise si le congé de bilan de compétences se déroule intégralement hors temps de travail.

Les conditions d'accès au bilan de compétences sont celles fixées par la législation en vigueur.

6.3.1.4

Égalité entre Homme, Femme

Pour un poste de travail donné, à niveau égal de qualification ou d'ancienneté dans l'emploi occupé, il ne pourra être fait de discrimination entre homme et femme en terme de rémunération ou d'accès à la formation.

6.3.1.5

Le Droit Individuel de Formation (DIF)

À l'issue de 6 années complètes de travail dans la même entreprise, le salarié, qu'il ait utilisé tout ou partie de son contingent d'heures, bénéficiera d'un droit supplémentaire de Droit Individuel à la Formation de douze heures (12 h) portant le droit total acquis sur la période de six ans (6 ans) à 144 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul du contingent d'heures de Droit Individuel à la Formation sera établi de la façon suivante :

— à partir de dix-sept heures (17 h) hebdomadaires de travail, le salarié bénéficiera du Droit Individuel à la Formation au même titre qu'un salarié à temps complet

— en deçà de dix-sept heures (17 h) hebdomadaires de travail, le Droit Individuel à la Formation sera de 11 heures annuelles cumulables sur 6 années

— Tous les salariés à temps partiel ayant plus de 6 années de présence dans la même entreprise bénéficieront d'un contingent d'heures complémentaires de Droit Individuel à la Formation de 12 heures.

La prise du Droit Individuel à la Formation ne pourrait se faire en dehors des saisonnalités appliquées à chaque région ; les périodes de formation ne pourront être prises que pendant la période de basse saison suivant le site où sont installées les entreprises.

Le Droit Individuel à la Formation de chacun des salariés s'exerce en priorité hors temps de travail et à titre déro-

gatoire sur le temps de travail jusqu'à 50 % du temps de formation.

Les droits s'apprécient au 1^{er} janvier de chaque année.

	Nombre d'heures acquises au titre du DIF au 1 ^{er} janvier						
Embauche avant le 1 ^{er} mai 2004 d'un salarié à temps complet ou à temps partiel à partir de 17 h hebdomadaires de travail	1-1-2005	1-1-2006	1-1-2007	1-1-2008	1-1-2009	1-1-2010	1-1-2011
	14 h	14 h + 22 h	14 h + 44 h	14 h + 66 h	14 h + 88 h	14 h + 110 h	14 h + 132 h + 12 h = 158 h
Embauche avant le 1 ^{er} mai 2004 d'un salarié à temps partiel en deçà de 17 h hebdomadaires de travail	1-1-2005	1-1-2006	1-1-2007	1-1-2008	1-1-2009	1-1-2010	1-1-2011
	7 h	7 h + 11 h	7 h + 22 h	7 h + 33 h	7 h + 44 h	7 h + 55 h	7 h + 66 h + 12 h = 85 h
Cas général							
Embauche à partir du 1 ^{er} mai 2004 ou au cours de l'année n d'un salarié à temps complet ou à temps partiel à partir de 17 h hebdomadaires de travail	1-1-2005	1-1-2006	1-1-2007	1-1-2008	1-1-2009	1-1-2010	1-1-2011
	n + 1	n + 2	n + 3	n + 4	n + 5	n + 6	n + 7
Embauche à partir du 1 ^{er} mai 2004 ou au cours de l'année n d'un salarié à temps partiel en deçà de 17 h hebdomadaires de travail	Calcul au prorata temporis						(X + Y)* + 110 h + 12 h + Z = 144 h + Z**
	X	X + 22 h	X + 44 h	X + 66 h	X + 88 h	X + 110 h	
Embauche à partir du 1 ^{er} mai 2004 ou au cours de l'année n d'un salarié à temps partiel en deçà de 17 h hebdomadaires de travail	Calcul au prorata temporis						(X + Y)* + 55 h + 12 h + Z = 78 h + Z**
	X	X + 11 h	X + 22 h	X + 33 h	X + 44 h	X + 55 h	

* (22 h - X) = Y, soit X + Y = 22 h (salarié à temps complet ou à temps partiel à partir de 17 h hebdomadaires de travail)

ou

(11 h - X) = Y, soit X + Y = 11 h (salarié à temps partiel en deçà de 17 h hebdomadaires de travail)

** Z : constitue le calcul au prorata temporis à partir de la date anniversaire de la 6^{ème} année complète dans l'entreprise réalisée par le salarié jusqu'au 1^{er} janvier de l'année n + 7

Le contingent acquis et utilisé par chacun des salariés devra lui être indiqué annuellement par tous moyens à la convenance de l'entreprise.

Les entreprises rendront compte de l'utilisation du droit individuel à la formation dans le cadre de la législation en vigueur sur l'information des représentants du personnel.

6.3.1.6

Le plan de formation

Le plan de formation est élaboré à l'initiative de l'employeur en ce qui concerne le choix des formations et des salariés concernés.

Les entreprises procéderont à l'information et à la consultation des représentants du personnel sur le plan de formation dans le cadre de la législation en vigueur.

Toute action de formation doit relever de l'une des trois catégories du plan de formation :

— Les actions d'adaptation au poste de travail

— Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi

— Les actions de développement des compétences

Modalités de mise en œuvre des actions de formation relevant de l'une des trois catégories du plan de formation :

— Actions d'adaptation au poste de travail : Directement liées au poste de travail occupé, les actions de formation doivent obligatoirement être réalisées pendant le temps de travail et en conséquence rémunérées comme telles.

— Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi : Les actions de formation se déroulent pendant le temps de travail et sont rémunérées comme telles. Toutefois, un accord écrit entre l'employeur et le salarié peut prévoir que la formation dépasse l'horaire de travail sans imputer le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans la limite de 50 heures par an.

— Les actions de développement des compétences : Les actions de formation peuvent, après accord écrit du salarié, se dérouler (en partie ou en totalité) en dehors du temps de travail.

Toutefois, le total des heures de formation hors temps de travail ne peut dépasser 80 heures par an ; en conséquence, le salarié perçoit, en fonction du nombre d'heures de formation effectuées hors temps de travail, une allocation de formation égale à 50 % de son salaire net.

Pour l'employeur, cette allocation de formation est imputable sur les dépenses de formation et est exonérée de charges sociales.

Dans l'entreprise, le salarié bénéficiaire de cette catégorie sera prioritaire pour accéder à des fonctions correspondant aux connaissances acquises lors de la formation suivie.

Le salarié peut refuser de suivre une formation hors temps de travail sans que cela puisse être considéré comme une faute.

6.3.1.7

Contrat de professionnalisation

(Avenant n° 57 du 9 janvier 2007 dans Textes complémentaires)

Il doit permettre aux bénéficiaires d'accéder à un emploi, de faire carrière en s'attachant à la qualité de leur accueil, de leur professionnalisation et charge la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et Formation Professionnelle de faire le suivi de l'ensemble des dispositifs et des partenariats nécessaires.

Le contrat de professionnalisation permet au bénéficiaire s'il s'agit :

- de jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou voulant compléter leur formation initiale de pouvoir accéder aux qualifications visées
- de demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) de favoriser leur retour vers l'emploi

A) Objectifs du contrat de professionnalisation

L'objectif est de permettre au bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), une qualification professionnelle établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ou de participer à une formation à finalité professionnelle relevant des actions prioritaires de la branche.

La mise en œuvre des contrats devra prévoir :

- une alternance entre séquences d'évaluation, de formation et d'accompagnement interne et externe et activité professionnelle en lien avec la certification visée
- une personnalisation du parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires
- l'organisation du tutorat
- l'accès à une qualification professionnelle (diplôme, titre à finalité professionnelle, qualification reconnue par la CPNE-FP de la branche)

B) Contrat de professionnalisation à durée déterminée ou indéterminée

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Si le contrat est à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation durant laquelle seront mises en œuvre les actions de formation est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées pourront être portées à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle
- des actions visant des diplômes à finalité professionnelle en rapport avec les emplois et qualifications de la branche professionnelle, des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et toute action de formation définie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

C) Nature et durée des actions de professionnalisation

Tout contrat de professionnalisation pourra donner lieu à une évaluation des compétences du salarié dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formations ultérieures.

L'ensemble des actions de professionnalisation (évaluation, personnalisation du parcours, accompagnement externe ou interne) a une durée minimale de 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être étendue à 25 % pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) et toute action définie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) sur la liste visée au paragraphe ci-après.

Si le diplôme ou la certification visés l'exigent, la durée de l'action de professionnalisation peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ; dans ce cas, la prise en charge financière des coûts relatifs à la réalisation de l'action de professionnalisation sera fonction des financements possibles de l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF.

D) Listes des diplômes et qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat de professionnalisation

— Les diplômes CAP Poissonnier, BEP Alimentation, Mentions Complémentaires de la profession, BAC Pro Alimentation, CQP de la branche professionnelle

— Les diplômes de gestion niveau III du type BTS Management des Unités Commerciales (MUC). Assistant de gestion PME/PMI, autre diplôme équivalent nécessaire à la profession, CQP de la branche professionnelle

— Formations à finalité professionnelle relevant des actions de formation prioritaires de la branche

L'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF prendra les dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle de la branche (CPNEFP).

E) Rémunération des personnes en contrat de professionnalisation

— Les jeunes de moins de 26 ans seront rémunérés :

a) Moins de 21 ans : 75 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche

b) Plus de 21 ans : 90 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche

c) Pour les personnes titulaire d'un titre ou d'un diplôme de niveau IV : 100 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche

— Les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans :

100 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche.

6.3.1.8

Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation doivent permettre de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI).

Elles sont ouvertes :

— aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail

— aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle et/ou sont âgés d'au moins 45 ans et sont présents depuis au moins un an dans l'entreprise

— aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise

— aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental

— aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés à l'article L 323-3 du Code du Travail (personnes handicapées, victimes d'accident du travail...)

A) Objectifs des périodes de professionnalisation

L'objectif est de permettre au bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP), une qualification professionnelle établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) ou de participer à une formation à finalité professionnelle relevant des actions de formation prioritaires de la branche.

B) Liste des diplômes et qualifications pouvant faire l'objet d'une période de professionnalisation

— Les diplômes CAP Poissonnier, BEP Alimentation, Mentions Complémentaires de la profession, BAC Pro Alimentation, CQP de la branche professionnelle

— Les diplômes de gestion niveau III du type BTS Management des Unités commerciales (MUC). Assistant de ges-

tion PME/PMI, autre diplôme équivalent nécessaire à la profession, CQP de la branche professionnelle

— Formations à finalité professionnelle relevant des actions de formation prioritaires de la branche

L'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF prendra les dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle de la branche (CPNEFP).

Titre VII

Dispositions spécifiques aux agents de maîtrise et aux cadres

Article 7-1

Domaine d'application

Le présent titre fixe les conditions particulières applicables aux salariés appartenant aux catégories agents de maîtrise et cadres définis dans les classifications.

Toutefois les dispositions générales de la convention non reprises dans le présent titre sont applicables au personnel d'encadrement.

Article 7-2

Période d'essai

La durée normale de la période d'essai est de 2 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres. Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans aucun préavis. Pendant la seconde moitié de l'essai et jusqu'au dernier jour de celui-ci inclusivement, le délai de prévenance réciproque est de huit jours.

La période d'essai ne peut être renouvelée plus d'une fois. Toute proposition de renouvellement doit faire l'objet d'un écrit préalable adressé au salarié dix jours avant la date de fin de la première période d'essai et doit recueillir son accord exprès formulé par écrit.

Article 7-3

Engagement

Tout engagement à durée indéterminée est confirmé par lettre déterminant :

- la date d'entrée du salarié ;
- l'emploi occupé dans la classification ;
- le coefficient hiérarchique ;
- le salaire d'embauche ;
- le lieu de travail du salarié ;
- la durée et les conditions d'accomplissement de la période d'essai.

L'intéressé en accuse réception pour accord dans un délai maximum de quinze jours.

À l'occasion de l'engagement, il est remis également à l'intéressé un exemplaire de la convention collective nationale.

Article 7-4

Forfait cadre

7.4.1

Définition

Les cadres dans le secteur de la poissonnerie sont ceux qui ont au moins le coefficient 300 de la grille des salaires. Conformément aux dispositions légales, il existe trois catégories de cadres définis par les articles L. 212-15-1 à L. 212-15-3 du code du travail :

— **Les cadres dirigeants** : ces salariés ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail.

— **Les cadres intégrés** : ces salariés suivent l'horaire collectif au sein de l'entreprise à laquelle ils sont intégrés ; ils relèvent de l'ensemble du droit commun de la durée du travail qui peut être prédéterminée.

— **Les cadres autonomes** : ces salariés ne relèvent pas de l'horaire collectif du travail, ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation du travail qui rend impossible leur intégration dans des horaires prédéterminés et fixes.

7.4.2 *Temps de travail*

Par la nature de ses fonctions et de ses responsabilités, en raison notamment de l'autonomie certaine dans son exercice professionnel, la rémunération du cadre autonome constitue une contrepartie forfaitaire incluant les dépassements individuels de la durée du travail de référence décidés par le cadre lui-même pour l'exécution de ses fonctions.

Les demandes de dépassement d'horaires par l'employeur ouvrent droit à des heures supplémentaires.

Le cadre autonome doit s'engager formellement à respecter les repos quotidiens et hebdomadaires sous la responsabilité de son employeur. Il est tenu d'avertir son employeur lorsqu'il ne sera pas en mesure de respecter des repos.

7.4.3 *Rémunération*

Pour les cadres dont l'autonomie et les responsabilités sont incompatibles avec le respect d'un horaire fixe, leur rémunération peut se faire sous forme de forfaits pour tenir compte de la diversité des situations.

a) Forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Le forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle pourra être conclu avec les salariés cadres définis aux articles L. 212-15-2 et L. 212-15-3 du Code du travail.

Ayant un caractère individuel, la convention de forfait en heure sur une base hebdomadaire ou mensuelle doit recueillir l'accord de chacun des cadres concernés sous la forme d'une convention spécifique ou d'un avenant au contrat de travail.

La convention de forfait doit préciser le nombre d'heures correspondant au forfait convenu et le cadre de référence hebdomadaire ou mensuel choisi.

La rémunération afférente au forfait doit au moins être égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du temps de travail exécuté dans le cadre d'un emploi à temps plein et des bonifications et majorations pour heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée prévue dans le cadre du forfait sont rémunérées en supplément avec le salaire du mois pendant lequel elles ont été accomplies.

Pour les salariés occupés selon un horaire différent de l'horaire collectif, l'existence d'une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle ne dispense pas d'opérer le décompte de la durée du travail réellement accompli.

b) Forfait annuel en heures

Pour les salariés cadres relevant des dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail, il pourra être conclu des conventions de forfait en heures sur l'année, dès lors que le temps de ces salariés ne peut être prédéterminé, qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur confiées.

Le forfait établi sur l'année ne pourra être supérieur à 1730 heures.

Au niveau de l'entreprise, le forfait annuel en heures sera consacré par la conclusion individuelle d'une convention de forfait avec chacun des salariés concernés.

Les salariés concernés par ce type de forfait demeurent soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire déterminé par les dispositions des articles L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail.

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail sont fixées respectivement à 12 heures quotidiennes et 48 heures hebdomadaires, dans le respect des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail.

c) Forfait annuel en jours

Pour les salariés cadres dans le secteur de la poissonnerie dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail, un forfait annuel en jours de travail pourra être convenu sans pouvoir dépasser 215 jours au titre d'une année civile.

Il pourra être convenu pour l'emploi d'un poissonnier salarié ayant une activité réduite sur une année civile complète d'un forfait annuel inférieur à 215 jours.

Pour ce type d'emploi, le forfait jour inférieur, le poissonnier salarié bénéficie à due proportion des mêmes droits et avantages que le poissonnier salariés travaillant à temps complet.

Selon les contraintes liées à l'exercice de la profession de poissonnier, les repos pourront être pris en journée ou en demi-journée.

En cas de dépassement du plafond de 215 jours annuels, après déduction, le cas échéant des congés payés reportés dans les conditions prévues par l'article L 223.9 du Code du travail, le poissonnier salarié aura la possibilité de prendre les jours de repos correspondant à ce dépassement au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante, ce qui réduira d'autant le plafond annuel des jours travaillés de l'année considérée.

Les salariés de la poissonnerie rémunérés en forfait jours ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et L. 212-7-2 du code du travail définissant les limitations quotidiennes et hebdomadaires légales du travail.

En revanche, les salariés du secteur de la poissonnerie bénéficient de manière impérative des dispositions attachées au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

7.4.4 Contrôle

Parmi les salariés cadres rémunérés en forfait jours, chaque poissonnerie doit mettre en place un décompte des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article D. 212-17 et suivants du Code du travail.

À cette fin, il pourra être utilisé notamment un registre paginé, ou tout autre moyen probant.

Tous les jours, le salarié inscrira son heure d'arrivée et de sortie de chaque période de travail.

En fin de semaine, le total des heures effectuées sera mentionné dans les colonnes prévues à cet effet.

L'employeur et le salarié signent le registre chaque fin de semaine travaillée.

Toute modification d'horaire devra apparaître sur le registre.

Article 7-5 Modification du contrat

Toute modification de caractère individuel, apportée à un des éléments du paragraphe 7-3, fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante, le nouveau lieu de travail si nécessaire.

Article 7-6 Régime complémentaire de retraite

Tout salarié relevant de la classification «cadre» de la présente convention bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition auprès de la Caisse générale de retraite des cadres.

Le taux minimum de la cotisation est de 12 % sur la tranche B ou T2 (c'est à dire au-dessus du plafond de la sécurité sociale) supportée à raison de 60 % par l'employeur, 40 % par le salarié.

Article 7-7 Indemnité de licenciement

Agents de maîtrise

Sauf cas de faute grave et lourde, il est alloué à l'agent de maîtrise licencié avant l'âge de soixante-cinq ans une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 1 et 10 ans révolus : 2/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
- pour la tranche d'ancienneté au-delà de 10 ans : 3/10 de mois par année de présence.

Licenciement pour motif économique :

En cas de licenciement pour motif économique, les dispositions légales s'appliquent.

Cadres

Sauf cas de faute grave et lourde, il est alloué au cadre licencié avant l'âge de 65 ans une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche de 1 à 10 ans : 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise
- pour la tranche de 11 à 20 ans : 3/10 de mois par année de présence
- au-delà de 20 ans : 4/10 de mois par année de présence

Toutefois, l'indemnité de licenciement ne peut excéder six mois de salaire, sauf si l'application des dispositions légales pour le calcul de cette indemnité détermine un montant qui lui est supérieur.

Au cas où il n'y a aurait pas un nombre entier d'année(s) de présence, l'indemnité serait calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective (exclusion faite des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais) des douze mois qui ont précédé le licenciement ou, lorsque cette période compte une suspension du contrat de travail pour maladie, des douze derniers mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement.

Licenciement pour motif économique :

En cas de licenciement pour motif économique, les dispositions légales s'appliquent.

Si l'agent de maîtrise ou le cadre licencié est âgé de 50 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, en tant qu'agent de maîtrise ou cadre l'indemnité est majorée de 15 %.

Au cas où un cadre serait licencié dans un délai de 2 ans suivant un changement d'emploi lui ayant perdu son statut de cadre, il bénéficie néanmoins d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment de son déclassement.

Titre VIII

Prévoyance

Mod. par Avenant n° 86, 18 mars 2015, non étendu, à effet immédiat⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

Article 8-1

Généralités

Les entreprises assujetties à la présente convention sont tenues d'assurer à leurs salariés un régime de prévoyance comportant les prestations minima définies ci-dessous.

Personnel non cadre

Préambule

La Convention Collective Nationale de la Poissonnerie n° 3243 a établi dans son titre VIII la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés relevant de son champ d'application.

Article 8-2

Garantie invalidité absolue et définitive

Mod. par Avenant n° 86, 18 mars 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., à effet immédiat⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

(Avenant n° 86, 18 mars 2015, étendu et élargi) Lorsque le salarié est reconnu, avant «l'âge légal de départ à la retraite», en état d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie d'invalidité), il perçoit dans le cadre du régime de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts des douze derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

Sur demande de l'intéressé, ce capital peut être fractionné et versé sous forme de rente trimestrielle.

Article 8-3

Garantie décès

Mod. par Avenant n° 86, 18 mars 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., à effet immédiat⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts des douze derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

(Avenant n° 86, 18 mars 2015, étendu et élargi) À défaut de désignation expresse ou particulière, les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

- le conjoint survivant ou le partenaire pacsé ;*
- à défaut, les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;*
- à défaut, les petits-enfants ;*
- à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;*
- à défaut de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale.*

(Avenant n° 86, 18 mars 2015, étendu et élargi) En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, non remarié, d'un salarié décédé avant «l'âge légal de départ à la retraite», laissant un ou plusieurs enfants à charge et qui étaient déjà à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux.

En cas de départ de l'entreprise, dans le cadre d'un dispositif de préretraite totale, le salarié bénéficie du maintien de la garantie décès, à titre gratuit et, ce, pendant une période de 6 mois à compter de la rupture de leur contrat de travail.

Le maintien gratuit cesse :

- En cas de reprise d'activité professionnelle pendant la période de 6 mois.*
- Au terme de cette période de 6 mois.*

Article 8-4 Garantie rente éducation

Mod. par Avenant n° 83, 25 juin 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNOF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAF CGC ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 97, 9 janv. 2018, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des Poissonniers-Ecaillers de France ;

Union Nationale de la Poissonnerie Française.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFDT Services ;

UNSA Commerces et services ;

CFE CGC AGRO.

Conditions

(Avenant n° 83, 25 juin 2013, étendu) En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des enfants à charge une rente éducation calculée en pourcentage des salaires ayant donné lieu au calcul du capital décès ci-

dessus, soit :

- 8 % du salaire annuel brut avec un montant minimum annuel de 1 400 euros, par enfant jusqu'à douze ans ;
- (Avenant n° 97, 9 janv. 2019, étendu) 12 % du salaire annuel brut avec un montant minimum annuel de 2 160 euros, par enfant jusqu'à dix-huit ans (ou vingt-six ans en cas de poursuite d'études ou jusqu'au 30^{ème} anniversaire du bénéficiaire en cas de contrat d'apprentissage).

Article 8-5 **Bénéfice des garanties**

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

Article 8-6 **Indemnisation des absences pour maladie et accident**

Les salariés absents pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical, à condition d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de leur incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes :

<i>Ancienneté de la profession</i>	<i>Nbre de jours indemnisés sur la base de 90 %</i>	<i>Nbre de jours indemnisés sur la base de 75 %</i>
<i>1 à 3 ans</i>	<i>20 jours</i>	<i>20 jours</i>
<i>+ 3 à 8 ans</i>	<i>30 jours</i>	<i>30 jours</i>
<i>+ 8 à 13 ans</i>	<i>40 jours</i>	<i>40 jours</i>
<i>+ 13 à 18 ans</i>	<i>50 jours</i>	<i>50 jours</i>
<i>+ 18 à 23 ans</i>	<i>60 jours</i>	<i>60 jours</i>
<i>+ 23 à 28 ans</i>	<i>70 jours</i>	<i>70 jours</i>
<i>+ 28 à 33 ans</i>	<i>80 jours</i>	<i>80 jours</i>
<i>+ de 33 ans</i>	<i>90 jours</i>	<i>90 jours</i>

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation commencent à courir à compter du 11^{ème} jour si l'arrêt de travail est consécutif à la maladie et du 1^{er} jour si celui-ci est consécutif à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle ou à une hospitalisation.

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

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

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

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

Article 8-7 **Garantie incapacité-invalidité**

Mod. par Avenant 6 févr. 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Confédération nationale des Poissonniers-Ecaillers de France;
Union Nationale de la Poissonnerie Française.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAF CGT ;
CFDT Services ;
UNSA Commerces et services ;
CFE CGC AGRO.

Il est institué à effet du 1^{er} juillet 2019 une nouvelle garantie incapacité-invalidité, laquelle vient compléter, après son épuisement, la garantie mensualisation dans les conditions suivantes :

Incapacité

Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire totale de travail justifiant l'établissement d'un premier arrêt de travail par un médecin prenant effet au plus tôt au 1^{er} juillet 2019, constaté par le médecin traitant et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la Sécurité sociale, il bénéficie d'une indemnité complémentaire à celle de la Sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires à celles de la Sécurité sociale sont versées :

- en relais de la garantie de maintien de salaire (mensualisation) par l'employeur prévue à l'article 8-6, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à compter du 61^{ème} jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire brute, calculée en pourcentage de la 365^{ème} partie de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale préconstituées en brut, est de :

- 70 % du salaire brut pour les salariés se trouvant en état d'incapacité temporaire totale ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- 90 % du salaire brut pour les salariés se trouvant en état d'incapacité temporaire totale relevant de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la Sécurité sociale.

Si le salarié reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant plus de 2 mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie, et la franchise est à nouveau applicable (sauf pour les salariés relevant des dispositions particulières relatives à la Moselle, au Bas-Rhin et au Haut-Rhin).

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale. Lorsque le régime de la Sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Invalidité

Le salarié

- dont l'état d'invalidité totale est établi à effet, au plus tôt, du 1^{er} juillet 2019 consécutive à une maladie ou à un accident ;

- ou dont l'état d'incapacité permanente est constaté à effet au plus tôt du 1^{er} juillet 2019 consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou d'incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, au titre de la législation générale de la Sécurité sociale ;

bénéficie du versement d'une rente annuelle dont le montant est fixé à 70 % de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Le salarié :

- dont l'état d'invalidité partielle est établi à effet au plus tôt, du 1^{er} juillet 2019 consécutive à une maladie ou à un accident ;
- ou dont l'état d'incapacité permanente est constaté à effet, au plus tôt, du 1^{er} juillet 2019 consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 1^{ère} catégorie ou d'incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, au titre de

la législation générale de la Sécurité sociale ;

bénéficie du versement d'une rente annuelle égale au 2/3 de la rente versée en cas d'invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Dans les deux cas, l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente pris en compte est déterminé selon les dispositions du Code de la Sécurité sociale applicables à chacun de ces deux états.

Dispositions communes

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du régime obligatoire d'assurance maladie ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la Sécurité Sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Article 8-8

Mise en place des garanties du personnel non cadre

- *Les entreprises assujetties à la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie doivent satisfaire aux garanties prévues par la Convention et ce auprès de l'organisme désigné.*
- *Les entreprises offrant à leurs salariés non cadres des garanties inférieures ou égales à celles prévues par le présent titre, doivent à la date d'échéance de leur contrat en cours se mettre en conformité avec les dispositions conventionnelles et ce auprès de l'organisme désigné.*

Article 8-9

Gestion du régime

Mod. par Avenant n° 83, 25 juin 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNOF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAF CGC ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant 6 févr. 2019, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des Poissonniers-Ecaillers de France ;

Union Nationale de la Poissonnerie Française.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAF CGT ;

CFDT Services ;

UNSA Commerces et services ;

CFE CGC AGRO.

Désignation de l'organisme de gestion

L'Association de Prévoyance Générale Interprofessionnelle des Salariés (APGIS) est désignée pour assurer les garanties prévues aux articles 8-2 à 8-6.

L'APGIS est adhérente à l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance) qui assure la rente éducation.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées par la commission paritaire nationale de branche au cours d'une réunion, au plus tard 6 mois avant la 5^{ème} anniversaire de la mise en place du régime. Le réexamen pourra également être mis à l'ordre du jour au cours des réunions annuelles de la CPNB.

Ventilation des taux de cotisation non cadres

Garanties	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du salarié
Rente éducation	0.15 %	0.089 %	0.061 %
(Avenant n° 83, 25 juin 2013, étendu)	0.18 %	0.108 %	0.072 %
Décès	0.193 %	0.114 %	0.079 %
Mensualisation	0.368 %	0.368 %	
Indemnité de fin de carrière	0.109 %	0.109 %	
Total	0.82 %	0.68 %	0.14 %

(Avenant 6 févr. 2019, étendu) le taux de cotisation (en % du salaire brut) prévu au titre de la garantie incapacité-invalidité est fixé ainsi : 0,830 % du salaire brut : Pris en charge à hauteur de 50 % par l'employeur (soit 0,415 %) et 50 % par le salarié (soit 0,415 %).

Ce taux se décompose de la manière suivante :

- Incapacité : 0,24 %
- Invalidité : 0,43 %
- Reprise du passif (taux lissé sur 5 ans) : 0,16 %

Au terme des 5 années (1^{er} juillet 2024), le taux de cotisation de la garantie incapacité-invalidité sera ainsi de 0,67 % salaire brut (0,24 % au titre de l'incapacité et 0,43 % au titre de l'invalidité).

Pour les sociétés ayant choisi l'option remboursement des charges sociales, il faut ajouter 0.12 % du salaire brut.

Personnel cadre

Préambule

Les entreprises assujetties à la convention collective de la branche sont tenues à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, d'assurer à leurs salariés cadres un régime de prévoyance, couvrant notamment l'obligation de cotisations à la charge des employeurs résultant de l'article 7 de la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Article 8-10 Garantie décès

Mod. par Avenant n° 86, 18 mars 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., à effet immédiat⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

En cas de décès du salarié cadre assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 200 % des salaires bruts des douze derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

(Avenant n° 86, 18 mars 2015, étendu et élargi) À défaut de désignation expresse ou particulière, les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

- le conjoint survivant ou le partenaire pacsé ;
- à défaut, les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;
- à défaut, les petits-enfants ;
- à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;

- à défaut de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale.

(Avenant n° 86, 18 mars 2015, étendu et élargi) En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, non remarié, d'un salarié décédé avant «l'âge légal de départ à la retraite», laissant un ou plusieurs enfants à charge et qui étaient déjà à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux.

En cas de départ de l'entreprise, dans le cadre d'un dispositif de préretraite totale, le salarié bénéficie du maintien de la garantie décès, à titre gratuit et, ce, pendant une période de 6 mois à compter de la rupture de leur contrat de travail.

Le maintien gratuit cesse :

- En cas de reprise d'activité professionnelle pendant la période de 6 mois.

- Au terme de cette période de 6 mois.

Cette réduction du capital ne s'applique toutefois pas si le participant a au moins un enfant à charge, au sens prévu par le règlement intérieur de l'organisme assureur, lors de la survenance de son décès.

Article 8-11

Garantie cadre invalidité absolue et définitive

Mod. par Avenant n° 86, 18 mars 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., à effet immédiat⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

(Avenant n° 86, 18 mars 2015, étendu et élargi) Lorsque le salarié cadre est reconnu, avant «l'âge légal de départ à la retraite», en état d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie d'invalidité), il perçoit dans le cadre du régime de prévoyance un capital égal à 200 % des salaires bruts des douze derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

Sur demande de l'intéressé, ce capital peut être fractionné et versé sous forme de rente trimestrielle.

Article 8-12

Garantie cadre incapacité temporaire de travail

Mod. par Avenant n° 58, 5 mars 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 16 oct., et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 11 déc. 2007, JO 15 déc., applicable à compter du 1^{er} mois suivant sa signature

Les prestations versées par l'assureur complète les versements de la Sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut annuel TA-TB.

(Avenant n° 58, 5 mars 2007, étendu et élargi) Un délai de carence appliqué à cette garantie est de « 60 » jours consécutifs d'arrêt de travail.

Article 8-13

Garantie cadre invalidité totale ou partielle

En cas d'invalidité totale ou partielle survenue postérieurement à l'entrée en fonction du salarié, et indemnisée comme telle par la Sécurité sociale, il est versé une prestation dont le montant est fixé ainsi qu'il suit :

—Maladie et accident vie privée

Pour les invalidités 2^{ème} et 3^{ème} catégorie, l'assureur complète les rentes versées par la Sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut TA-TB annuel.

En cas d'invalidité 1^{ère} catégorie, l'assureur apporte un complément calculé sur la base de 60 % de la rente fixée ci-dessus.

—Maladie professionnelle et accident du travail

Si le taux d'invalidité (n) est supérieur ou égal à 66 %, l'assureur complète les rentes versées par la Sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut annuel TA-TB.

Si le taux d'invalidité (n) est compris entre 33 % et 66 %, l'assureur apporte un complément calculé sur la base

de 3n/2 de la rente fixée ci-dessus.

Article 8-14 **Garantie cadre rente éducation**

Mod. par Avenant n° 83, 25 juin 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNOF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT.

Conditions

(Avenant n° 83, 25 juin 2013, étendu) En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des enfants à charge une rente éducation calculée en pourcentage des salaires ayant donné lieu au calcul du capital décès ci-dessus, soit :

— 8 % du salaire annuel brut avec un montant minimum annuel de 1 440 €, par enfant jusqu'à douze ans ;

— 12 % du salaire annuel brut avec un montant minimum annuel de 2 160 €, par enfant jusqu'à dix-huit ans (ou vingt-six ans en cas de poursuite d'études).

La rente est réglée tous les trimestres et est revalorisée chaque année en fonction de l'évolution des salaires dans la profession.

La rente éducation cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses dix-huit ans (ou vingt-six ans en cas de poursuite d'études).

En cas de disparition de l'entreprise, les rentes continueront à être servies et revalorisées. En cas de dénonciation de l'accord professionnel, les rentes seront maintenues à leur niveau atteint.

Article 8-15 **Prestations cadre**

Mod. par Avenant n° 58, 5 mars 2007, étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 16 oct., et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 11 déc. 2007, JO 15 déc. applicable à compter du 1^{er} mois suivant sa signature

Mod. par Avenant n° 83, 25 juin 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNOF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT.

Les conditions de versement des diverses prestations liées aux garanties décrites ci-dessus sont définies par le règlement intérieur de l'organisme assureur désigné.

Ventilation des taux de cotisation cadres

(En pourcentage des tranches A et B)

	Cotisation totale		Part employeur		Part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Garanties						
Décès	0.680	0.680	0.680	0.340		0.340
Rente Éducation	0.150	0.150	0.150	0.075		0.075

	Cotisation totale		Part employeur		Part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
(Avenant n° 58, 5 mars 2007, étendu et élargi) Incapacité	0.510	0.510	0.420	0.255	0.090	0.255
(Avenant n° 83, 25 juin 2013, étendu)	0.18	0.18	0.18	0.09	/	0.09
Invalidité	0.340	0.340	0.340	0.170		0.170
FC	0.100	0.100	0.100	0.100		
Total(1)	1.780	1.780	1.690	0.940	0.090	0.840
(1) NDLR : selon les calculs effectués par nos soins suite à la modification de l'avenant n° 58, du 5 mars 2007 étendu et élargi						

Article 8.16 **Organisme désigné**

La CGRCR Prévoyance (Groupe Humanis), Institution de Prévoyance régie par le Titre III du Livre IX du Code de la Sécurité Sociale, 39 Boulevard de la Tour Maubourg, 75007 Paris, est désignée pour assurer les garanties mentionnées aux articles 8-10 à 8-14.

La CGRCR-Prévoyance est adhérente à l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance) qui assure la rente éducation.

Cette désignation est valable pour une durée de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur du régime. Les parties signataires, prévoient de se revoir au plus tard un an avant le terme de cette durée de cinq ans afin de réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné.

Article 8-17 **Dispositions communes personnel non cadre et personnel cadre indemnisation de départ à la retraite**

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une indemnité de départ à la retraite lui est due. Cette indemnité est fixée en fonction de l'ancienneté du salarié dans la profession et s'élève à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté de la profession
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté de la profession
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté de la profession
- 2,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté de la profession

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le suivant :

- 1/12^e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite

ou

- 1/3 des trois derniers mois avec prise en compte des primes sur cette période au prorata temporis

Si le salarié est absent au cours des douze derniers mois pour toutes causes que ce soit, le salaire à prendre en considération est celui que le salarié aurait dû percevoir s'il avait été présent.

Organisme désigné

L'Association de Prévoyance Générale Interprofessionnelle des Salariés (APGIS) est désignée pour assurer les garanties précisées ci-dessus.

Article 8-18 **Cotisations**

(Pour actualisation, voir avenant n° 67, du 27 février 2009)

Personnel non cadre

Le taux de cotisation correspondant à la gestion du régime de prévoyance et la mutualisation des garanties prévues s'élève à :

— 0.82 % (y compris indemnisation de départ à la retraite) sur le salaire brut annuel réparti :

- 0.68 % à la charge de l'employeur
- 0.14 % à la charge du salarié

Les entreprises ont la possibilité d'opter pour la prise en charge des cotisations dues sur les indemnités journalières

versées en cas d'arrêt de travail. Le taux de cotisation global comprenant cette option s'élève à :

— 0.94 % (y compris indemnisation de départ à la retraite) sur le salaire brut annuel réparti :

- 0.80 % à la charge de l'employeur

- 0.14 % à la charge du salarié

Personnel cadre

Le taux de cotisation correspondant à la gestion du régime de prévoyance et la mutualisation des garanties prévues s'élève à :

— 1,50 % sur tranche A du salaire brut annuel (en totalité à la charge de l'employeur)

— 1,50 % sur tranche B du salaire brut annuel, réparti :

- 0,75 % à la charge de l'employeur

- 0,75 % à la charge du salarié

Le taux de cotisation correspondant à la gestion de l'indemnisation de départ à la retraite s'élève à :

— 0.10 % du salaire brut annuel (en totalité à la charge de l'employeur)

Article 8-19

Changement d'organisme assureur en cas de non-renouvellement de l'accord

En cas de changement d'assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'accord le nouvel assureur prendra en charge les revalorisations des rentes d'éducation dans les mêmes conditions que celles applicables par le présent texte.

ANNEXES

Annexe I - Classifications

Toutes ces classifications sont ouvertes aux hommes comme aux femmes

Niveau I Employé

135 - Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutant(e)

- Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier
- Opérateur(trice) de saisie débutant(e)
- Employé(e) de bureau débutant(e)
- Chauffeur livreur débutant(e)
- Fileteur(euse) débutant(e)
- Technicien(ne) débutant(e)
- Caissier(re) facturier(e) débutant

140 - Commis poissonnier avec CAP

- Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience

145 - Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience

- Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience
- Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience
- Commis poissonnier avec CQP de Poissonnier
- Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience
- Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience
- Fileteur(euse) avec minimum 5 ans d'expérience
- Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience
- Caissier(re) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience

150 - Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience

- Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience
- Commis poissonnier avec CQP Poissonnier ayant 1 an d'expérience
- Vendeur(se) preneur d'ordre débutant(e)
- Attaché(e) commercial(e) débutant(e)
- Secrétaire débutant(e)

160 - Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - vendeur en produits de la mer

- Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience
- Fileteur(se) avec minimum 8 ans d'expérience
- Chauffeur livreur avec minimum 8 ans d'expérience
- Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience
- Standardiste
- Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience
- Caissier(re) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience

165 - Aide-comptable

170 - Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience

- Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience
- Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes
- Responsable filetage
- Responsable préparation

175 - Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience

- Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience

- Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience

180 - Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience

- Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience

- Commis poissonnier avec CQP de Poissonnier - Écailler - Traiteur en produits de la mer

Aide-comptable après 5 ans d'expérience

185 - Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes

- Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience

- Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 5 personnes

- Commis poissonnier avec CQP de Poissonnier - Écailler - Traiteur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience

- Comptable 1^{er} échelon

- Formateur(trice) vacataire domaine professionnel ou général

190 - Assistance de formation

- Commis poissonnier titulaire du Baccalauréat professionnel Poissonnerie

Niveau II Agent de Maîtrise

200 - Responsable de caisse

- Assistant(e) informatique

- Assistant(e) qualité

- Assistant(e) marketing/communication

210 - Attaché(e) de direction

- Comptable 2^{ème} échelon

- Secrétaire de direction

- Intendant(e)-surveillant(e)

220 - Vendeur(se) ambulant(e) tournée

- Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience

- Contrôleur gestion

- Responsable qualité

- Responsable informatique

- Responsable marketing / communication

- Responsable services généraux

- Responsable logistique

- Responsable comptable

- Chef de vente

- Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement

230 - Responsable d'exploitation

- Responsable commercial(e)

240 - Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes

- Responsable commercial(e) avec plus de 10 personnes

250 - Acheteur(se) principal(e)

- Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie

- Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III Cadre

300 - Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes.

- Cadre d'exploitation

- Chef comptable

350 - Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes

- Directeur(trice) commercial(e)

- Directeur(trice) informatique

- Directeur(trice) des ressources humaines

- Gestionnaire d'entreprise avec CQP Gestionnaire d'entreprise du commerce de la poissonnerie et de la conchyliculture

400 - Directeur(trice) pédagogique

- Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle

- Secrétaire général(e) d'entreprise

- Rédacteur(trice) professionnel (le)

450 - Directeur(trice) d'exploitation

Annexe II - Prime d'ancienneté - Salaires

1. Prime d'ancienneté

L'ancienneté correspond au temps écoulé depuis la date d'embauche.

En ce qui concerne les catégories ouvriers et employés, une prime leur est allouée chaque mois après 3 ans d'ancienneté.

Le calcul de la prime est le suivant :

- 3 % de rémunération minimale garantie après 3 ans d'ancienneté

- 4 % de rémunération minimale garantie après 4 ans d'ancienneté

- 5 % de rémunération minimale garantie après 5 ans d'ancienneté

- 7 % de rémunération minimale garantie après 7 ans d'ancienneté

- 10 % de rémunération minimale garantie après 10 ans d'ancienneté

2. Salaire minimum mensuel

Mod. par Avenant n° 53, 3 juill. 2006, étendu par arr. 5 déc. 2006, JO 19 déc., applicable à compter du 1^{er} sept. 2006 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 8 févr. 2007, JO 16 févr.

Mod. par Avenant n° 66, 12 nov. 2008, étendu par arr. 16 févr. 2009, JO 24 févr., applicable à compter 1^{er} janv. 2009 et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr.

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée à 1306,19 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(Avenant n° 53, 3 juill. 2006, étendu et élargi) Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée

Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1306,19 €	200	1507,85 €
140	1316,63 €	210	1560,02 €
145	1337,49 €	220	1577,39 €
150	1354,88 €	230	1614,48 €
160	1374,56 €	240	1652,73 €
165	1394,27 €	250	1670,12 €
170	1412,83 €	300	1872,94 €
175	1432,51 €	350	2065,35 €
180	1445,27 €	400	2257,73 €
185	1470,79 €	450	2448,97 €

1345,38 € pour une durée de 151.67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

Employés/Ouvriers		Agents de Maîtrise		cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1345.38	200	1553.09	300	2116.42
140	1356.13	210	1606.82	350	2333.85
145	1377.61	220	1624.71	400	2551.23
150	1395.53	230	1662.91	450	2767.34
160	1415.80	240	1692.31		
165	1436.10	250	1720.22		
170	1455.21				
175	1475.49				
180	1488.63				
185	1514.91				

(Avenant n° 66, 12 nov. 2008, étendu et élargi) Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1 413.49 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

Employés/Ouvriers		Agents de Maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1413,49	200	1679,66	300	2409,54
140	1424,78	210	1737,77	350	2657,09
145	1447,35	220	1757,13	400	2904,57
150	1466,18	230	1798,44	450	3150,61
160	1487,48	240	1830,24		
165	1508,80	250	1860,42		
170	1528,88				
175	1550,19				
180	1564,00				
185	1591,60				

Annexe III - Conditions de prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation

Objectif	Coûts pédagogiques Centre de formation	Coûts pédagogique Entreprise (formation interne)
<i>CQP de la branche professionnelle</i>	<i>16 €/heure de formation, l'évaluation préalable et l'individualisation des parcours par un organisme de formation habilité par la CPNEFP de la branche</i>	<i>9,15 €/heure et par stagiaire sous réserve de participation à la formation de tuteur</i>
<i>Diplômes de l'Éducation Nationale en relation avec les activités des entreprises de la branche professionnelle</i>	<i>7 € / heure de formation</i>	<i>Pas de prise en charge</i>
<i>Titre homologué à finalité professionnelle</i>		
<i>Classification reconnue par la CCN 3243</i>		

Annexe IV - Relative à l'épargne salariale⁽¹⁾

(1) La branche dans le but de favoriser la constitution d'une épargne salariale en vue de la retraite, institue au sein de la présente convention collective un PEI et PERCOI dont les modalités techniques sont décrites à l'annexe IV.

Cette annexe IV annule et remplace les avenants 39 et 39 bis antérieurement conclus.

Préambule

En application des lois n° 2001-152 du 19 février 2001 et n° 2003-775 du 21 août 2003 sur l'épargne salariale et des articles L. 443-1 et suivants du code du travail, il a été décidé de conclure le présent accord par voie d'annexe à la convention collective de la poissonnerie afin d'instituer un plan d'épargne interentreprises (ci-après dénommé «PEI») et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (ci-après dénommé «PERCO-I»).

Les parties au présent accord ont souhaité :

- favoriser la formation d'une épargne nouvelle permettant de constituer un portefeuille de valeurs mobilières par l'intermédiaire de fonds communs de placement d'entreprises relevant de l'article 214-39 du code monétaire et financier, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à ces formes d'épargne collective ;

- permettre aux entreprises, qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, d'y accéder si elles le souhaitent, au travers du PEI, sans signature d'un accord de participation propre à leur entreprise.

Toutefois, l'épargne salariale ne doit pas venir concurrencer les dispositifs existants en matière de retraite ou de salaires. Les signataires entendent donc rappeler leur attachement au principe de non-substitution du salaire par l'épargne salariale, ainsi que le caractère prioritaire de la négociation sur les salariés.

1. Les acteurs

Pour la mise en œuvre du présent accord sur l'épargne salariale instituant un plan d'épargne interentreprises et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises. Prisme Épargne, société anonyme simplifiée, immatriculée au registre du commerce de Créteil sous le numéro B 448 885 129, dont le siège social est situé 10-12 Rue Massue - 94300 Vincennes, assurera la diffusion du dispositif auprès des adhérents et sera chargé de l'information des partenaires sociaux.

Les fonds sont gérés par Crédit Agricole Asset Management (CAAM) société de gestion de portefeuille, Société Anonyme au capital de 546 162 915 €, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452, dont le siège social est 90 Boulevard Pasteur, 75015 Paris, et agréée par l'Autorité des Marchés Financiers sous le numéro GP 04000036.

Les notices d'informations et fiches de représentations de ces fonds sont annexées au présent avenant.

La tenue des comptes du PEI et du PERCO-I est confiée à CREELIA, filiale de CAAM spécialisée dans la tenue de compte d'avoirs investis en épargne salariale. CREELIA est une Société en Nom Collectif au capital de 24 000 000 €, enregistrée au RCS de Paris sous le numéro 433 221 074 et dont le siège social est situé au 90 boulevard Pasteur 75015 Paris.

2. Information des partenaires sociaux

Prisme Épargne est chargé de la diffusion du PEI et du PERCO-I auprès des adhérents. Il assure l'information régulière des partenaires sociaux sur la vie de l'accord, sa pénétration auprès des adhérents et ses performances. Prisme Épargne présentera chaque année un bilan aux partenaires sociaux sur ces différents points. Il informera trimestriellement la chambre patronale des évolutions notables constatées sur les 3 mois précédents.

Section I

Plan d'Épargne Interentreprises (PEI)

Article 1

Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est ouvert à l'ensemble des entreprises situées sur le territoire national et dont l'activité relève de l'article 1.1 du titre I^{er} de la convention collective de la poissonnerie, à la condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un plan d'épargne d'entreprise.

En conséquence, une entreprise qui met un terme à son propre plan d'épargne entre dans le champ d'application du PEI de la branche professionnelle. À l'inverse, une entreprise qui crée son propre plan d'épargne ne relève plus du PEI de branche.

Les entreprises entrant dans le champ du présent accord sont également collectivement dénommées «l'entreprise».

Article 2 **Bénéficiaires**

Peuvent adhérer au PEI :

- Tous les salariés des entreprises relevant de l'article 1^{er} du présent accord, sous réserve d'une ancienneté minimum de 3 mois dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente et pour l'intéressement et la participation, au cours de la période de calcul et des 12 mois précédents.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites.

- Les chefs des entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée au 1^{er} alinéa.

La condition d'emploi habituel est considérée comme remplie lorsque le seuil d'effectif précité a été atteint pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'année considérée. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du PEI. Dans le cas où elle ne le serait plus, le dirigeant ne peut plus effectuer de nouveau versement au PEI, mais l'épargne constituée demeure investie dans le PEI.

- Les anciens salariés partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au PEI avant leur départ, pour autant qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés par l'entreprise.

- Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou en préretraite peuvent maintenir leurs avoirs dans le PEI, mais ne peuvent plus l'alimenter. Toutefois, ils peuvent, s'ils le souhaitent, verser au PEI l'intéressement au titre de leur dernière période d'activité. Ce versement ne peut pas être abondé par l'entreprise.

L'adhésion au PEI est facultative pour les bénéficiaires. L'adhésion au PEI est automatique dès lors qu'il y a eu un versement.

Article 3 **Alimentation du PEI**

Le compte de chacun des adhérents au PEI peut être alimenté par les sommes provenant des :

- Versements volontaires de l'adhérent :

Chaque adhérent qui le désire effectue des versements au PEI selon la périodicité et les modalités définies avec le teneur de compte.

- Sommes issues de l'intéressement :

En cas de versement d'un intéressement, les adhérents concernés doivent faire connaître à l'entreprise, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intéressement, la fraction qu'ils désirent voir verser au PEI. L'intéressement fait l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.

Le montant versé au PEI bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu.

- Sommes issues de la participation :

Les sommes au titre de la participation peuvent être investies dans le PEI, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

Le versement s'effectue avant le 1^{er} jour du 4^e mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les primes de participation par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce titre sont versées en même temps que le principal et employées dans les mêmes conditions.

- Les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) :

À l'issue de la période d'indisponibilité de la participation, les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) peuvent être transférées sur le PEI.

- Les sommes provenant du transfert d'un autre plan d'épargne d'entreprise :

Ces sommes ne seront pas abondées par l'entreprise.

- Versements complémentaires éventuels de l'entreprise («Abondement») :

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter aux versements un «abondement» dans le cadre de l'article L. 443-7 du code du travail. L'abondement peut être ajouté aux versements volontaires et/ou à l'intéressement versé(s) au PEI. La participation n'ouvre pas droit à l'abondement de l'employeur.

Article 4

Plafond des versements des adhérents

Pour un salarié, le montant total des versements, y compris l'intéressement, ne peut excéder le 1/4 de sa rémunération annuelle brute.

Pour les retraités et préretraités, le montant des versements ne peut excéder le 1/4 des retraites et pensions perçues au cours de l'année.

Le montant des versements annuels d'un dirigeant ou chef d'entreprise ne peut excéder 1/4 de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le plafond de versement s'apprécie par adhérent et pour une année civile.

Article 5

Modalités de l'abondement

L'entreprise a la faculté de verser un abondement, concomitamment aux versements concernés. En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire. Il ne peut se substituer à aucun élément de rémunération et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction.

L'entreprise peut verser un abondement au taux minimum de 10 % et maximum de 300 % des sommes concernées, avec un plafond compris entre 20 Euros minimum et la limite du plafond légal (soit 2 300 Euros au jour de la signature du présent accord).

L'entreprise peut opter pour une formule simple en retenant un seul taux et un seul plafond, ou pour une formule dégressive en retenant 2 taux et 2 plafonds.

La règle d'abondement, une fois définie, est appliquée pour une année civile et renouvelée par tacite reconduction. Elle est portée immédiatement à la connaissance des salariés (par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout moyen approprié), des institutions représentatives du personnel si elles existent et de la société teneur de compte. Elle peut être modifiée ou supprimée selon les mêmes modalités ci-dessus et préalablement au premier versement de l'année effectué par tout bénéficiaire (sans effet rétroactif sur les sommes déjà versées).

Article 6

Affectation des sommes épargnées

La totalité des sommes versées au PEI est investie dans les fonds communs de placement multientreprises suivants :

- **PACTEO Sécurité** : la gestion est orientée en totalité vers les supports de type monétaire de la zone euro, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier ;*
- **PACTEO Prudence** : la gestion est orientée majoritairement en produits de taux (obligations et produits monétaires) et, dans une moindre mesure, en actions ; de manière à dynamiser son portefeuille tout en privilégiant la prudence ;*
- **PACTEO Équilibre** : la gestion est orientée principalement en actions et en obligations de la zone euro, de manière à atténuer la sensibilité du portefeuille ;*
- **PACTEO Dynamique** : la gestion est orientée en majorité vers les actions de la zone euro, de manière à bénéficier sur le long terme de la dynamique de l'économie ;*
- **CAAM DUO Développement durable** : la gestion est orientée en totalité en actions de la zone euro favorisant les entreprises socialement responsables.*
- **PACTEO Solidaire** : la gestion est orientée en majorité en actions françaises et pour 5 à 10 % en titres d'entreprises solidaires, de manière à rechercher la performance à long terme, tout en privilégiant l'économie solidaire. Conformément à l'article 12 de la loi n° 2001-152 sur l'épargne salariale, ces FCPE qui sont régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier ne détiennent pas plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé, cette limitation ne s'appliquant pas aux parts et actions d'OPCVM détenus par le fonds.*

Fonds par défaut :

Pour les versements volontaires, chaque adhérent pourra affecter ses versements au PEI dans le FCPE de son choix. À défaut d'option de l'adhérent, le versement sera affecté au FCPE le moins risqué (monétaire).

Pour l'intéressement et la participation, les sommes versées seront affectées au FCPE le moins risqué (monétaire).

Modification de l'affectation des sommes :

Chaque adhérent pourra procéder, à tout moment, à des arbitrages d'un fonds à l'autre, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs soit remise en cause.

Frais à la charge des adhérents :

Les frais d'arbitrages et les commissions de souscription sont à la charge des adhérents. Les frais de gestion des FCPE sont à la charge des fonds. Ces frais figurent dans les notices d'information des FCPE choisis.

Conseil de surveillance des FCPE :

Le conseil de surveillance des FCPE proposés à l'article 6 du présent accord est composé de représentants des salariés, porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. La composition et les modalités de désignation de ses membres figurent dans le règlement et la notice d'information des FCPE. Le rôle et le fonctionnement du conseil de surveillance sont définis dans le règlement des fonds.

Le conseil de surveillance commun exerce le contrôle de la gestion des FCPE. Il se réunit obligatoirement une fois par an pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Il exerce les droits de vote attachés aux titres compris dans le fonds et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires pour représenter le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Article 7

Frais de tenue de compte

L'entreprise prend intégralement à sa charge, pour les bénéficiaires dans l'entreprise, les retraités ou les préretraités, les frais de tenue de comptes individuels. Les frais sont facturés par le teneur de compte.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise (pour un motif autre que la retraite ou préretraite), ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise. Ils incombent dès lors aux porteurs de parts concernés et sont prélevés annuellement sur les avoirs qu'ils détiennent dans le PEI.

Article 8

Information des bénéficiaires

Prisme Épargne assurera une permanence téléphonique pour répondre aux employeurs et salariés sur les questions relatives aux adhésions et aux fonctionnements du dispositif d'épargne salariale.

CREELIA donnera aux bénéficiaires du plan l'accès à un site Internet transactionnel, un service minitel, et des services téléphoniques afin de répondre à leurs demandes en termes de gestion de comptes et de gestion de fonds.

Les adhérents reçoivent du teneur de compte :

- un relevé patrimonial, au moins une fois par an, précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé ;
- un relevé d'opération, confirmant les opérations réalisées (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur liquidative).

En outre, tout adhérent quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale à insérer dans son livret d'épargne salariale. Ce dernier est remis par l'entreprise au salarié au moment de son départ s'il n'en détient pas encore un. Il est destiné à faciliter le classement des états récapitulatifs et doit être conservé par l'intéressé tout au long de sa vie.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser l'entreprise et le teneur de compte en temps utile (le teneur de compte uniquement si le salarié a quitté l'entreprise).

Lorsqu'un porteur de parts ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription de 30 ans.

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise et que ses parts de FCPE sont disponibles, celles-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidées, soit maintenues dans le FCPE, soit transférées dans le plan d'épargne du nouvel employeur, le cas échéant.

Article 9

Accès à la participation pour les entreprises visées à l'article L. 442-15 du code du travail.

Les entreprises ayant adhéré au PEI et employant moins de 50 salariés ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation. Cependant, elles peuvent, si elles le souhaitent, décider unilatéralement d'appliquer le régime de la participation, sans conclure un accord de participation. Cette décision peut être prise à tout moment.

Calcul de la réserve spéciale de participation :

Les sommes affectées à la participation sont déterminées après clôture des comptes de chaque exercice, conformément aux dispositions des articles L. 442-2 à L. 442-17 et R. 442-1 à R. 442-30 du code du travail, par application de la formule :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% \times C) \times S/VA$$

B représente le bénéfice net de l'entreprise après impôt.

C représente les capitaux propres.

S représente les valeurs versés au cours de l'exercice.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise.

Les montants du bénéfice net et des capitaux propres sont appréciés selon les règles fiscales et attestés par l'inspecteur des impôts ou le commissaire aux comptes de l'entreprise.

Les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la RSP est calculée.

Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte prorata temporis.

Les salaires sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La valeur ajoutée est déterminée en faisant le total des postes suivants du compte de résultats :

- charges de personnel ;
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- charges financières ;
- dotations de l'exercice aux amortissements ;
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- résultat courant avant impôts.

Bénéficiaires et répartition des droits :

Les bénéficiaires sont les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans les conditions visées à l'article 2 du présent accord.

La RSP est répartie entre les salariés de l'entreprise proportionnellement au salaire perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré déterminé selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, sans que le total des salaires puisse excéder une somme égale à 4 fois le plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 de ce même plafond.

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, les plafonds prévus aux alinéas précédents sont calculés au prorata de la durée de présence. Les congés de maternité et d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, sont assimilés à des périodes de présence et le salaire à prendre en compte est celui qui aurait été versé aux intéressés s'ils n'avaient pas été absents.

Les sommes qui, en application des plafonnements visés ci-dessus, ne pourraient être mises en distribution seront immédiatement réparties entre les salariés n'atteignant pas le 2^e plafond.

Modalités de gestion des droits :

La RSP peut être affectée :

- soit à un fonds que l'entreprise doit consacrer à des investissements, les salariés ayant alors sur l'entreprise un droit de créance égal aux sommes versées (comptes gérés en comptes courants bloqués) ;
- soit à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du PEI dans les conditions prévues au présent accord.

Article 10 **Indisponibilité des avoirs**

Délai d'indisponibilité :

Les parts acquises ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du 1^{er} jour du 4^e mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel ses droits ont été acquis en cas de versement de la participation dans le PEI.

Cas légaux de déblocage anticipé :

Les adhérents ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent obtenir le remboursement de leurs droits avant l'expiration du délai d'indisponibilité dans les cas suivants :

- a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un PACS par l'intéressé.

- b) Naissance ou adoption d'un enfant dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge.*
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.*
- d) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la COTOREP ou de la CDES à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.*
- e) Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS.*
- f) Cessation du contrat de travail.*
- g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.*
- h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.*
- i) Situation de surendettement sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.*

Demande de rachat des parts de FCPE :

Le bénéficiaire adresse sa demande de rachat directement au teneur de compte.

La demande de rachat anticipé doit être présentée dans les 6 mois de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès, d'invalidité et de situation de surendettement où elle peut intervenir à tout moment.

Le déblocage anticipé intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués. À l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans, le bénéficiaire peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

En cas de décès de l'intéressé, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits qui seront devenus immédiatement disponibles.

Article 11
Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à le renégocier. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et, soit rédiger un nouvel avenant qui annulera et remplacera le présent avenant, soit rédiger un autre avenant à la convention collective de la poissonnerie.

Article 12
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et révisé en application des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail et des articles 1.3 et 1.4 de la convention collective de la poissonnerie.

La dénonciation est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des porteurs, sur le fonctionnement des fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. L'entreprise continue à prendre en charge les frais de tenue des comptes de son personnel et anciens salariés en retraite et préretraite).

En revanche, aucun nouveau versement au PEI ne peut plus être effectué à compter de l'expiration d'un préavis de 6 mois à compter de la notification faite au teneur de compte.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au ... et les parties sont convenues d'en demander l'extension.

Le personnel de l'entreprise est informé de l'existence et du contenu du PEI selon les modalités propres à l'entreprise.

Appendice à la section I - Critères de choix et liste des formules de placement

Les signataires de l'accord souhaitent proposer une gamme suffisamment large pour pouvoir répondre aux demandes de l'ensemble des épargnants, quelles que soient leurs attentes en termes de rendement et d'exposition au risque.

Leur choix s'est donc porté sur une gamme de 6 fonds, du plus sécuritaire au plus dynamique, en passant par un support de placement répondant aux critères de l'investissement socialement responsable, et un fonds solidaire, obligatoirement proposé aux épargnants dans le cadre du PERCO-I.

	Classifica- tion AMF	Composition	Horizon de placement	Stratégies	Sécurité	Performance espérée
Pacteo Sécurité	«Monétaire Euro»	100 % monétaire	1 semaine mi- nimum	Sécuriser son portefeuille	****	*
Pacteo Prudence	«Diversifié»	10 % Monétaire 70 % Obligations 20 % Actions	18 mois mini- mum	Dynamiser son portefeuille en privilégiant la prudence	***	**
Pacteo Équilibre	«Diversifié»	10 % Monétaire 40 % Obligations 50 % Actions	3 ans mini- mum	Allier la performance à la sécurité	**	***
Pacteo Dyna- mique	«Actions de la zone Euro»	20 % Obligations 80 % Actions	5 ans mini- mum	Rechercher la performance à moyen/long terme	*	****
CAAM DUO DEV. durable	«Actions de la zone Euro»	100 % Actions répondant aux critères de l'ISR	5 ans mini- mum	Rechercher la performance à moyen/long terme, en pri- vilégiant l'Investissement Socialement Responsable.	*	*****
Pacteo solidaire	«Actions de la zone Euro»	100 % Actions ISR dont au moins 5 % et maximum 10 % en titres d'entreprises solidaires	5 ans mini- mum	Investir dans des entre- prises de la zone Euro qui favorisent l'emploi et l'in- sertion sociale.	*	*****

Section II

Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCO-I)

Article 1

Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est ouvert à l'ensemble des entreprises situées sur le territoire national et dont l'activité relève de l'article 1.1 du titre I^{er} de la convention collective de la poissonnerie, à la condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un plan d'épargne d'entreprise.

En conséquence, une entreprise qui met un terme à son propre PERCO entre dans le champ d'application du PERCO-I de la branche professionnelle. À l'inverse, une entreprise qui crée son propre plan d'épargne ne relève plus du PERCO-I de branche.

Par ailleurs, l'adhésion à un PERCO-I n'est possible que dans la mesure où le personnel de l'entreprise a la possibilité d'opter pour un plan de plus courte durée (Plan d'Épargne d'Entreprise ou Plan d'Épargne Interentreprises). Les entreprises entrant dans le champ du présent accord sont également collectivement dénommées «l'entreprise».

Article 2

Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PERCO-I :

- Tous les salariés des entreprises relevant de l'article 1^{er} du présent accord, sous réserve d'une ancienneté minimum de 3 mois dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente et pour l'intéressement et la participation, au cours de la période de calcul et des 12 mois précédents.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites.

- Les chefs des entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée au 1^{er} alinéa.

La condition d'emploi habituel est considérée comme remplie lorsque le seuil d'effectif précité a été atteint pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'année considérée. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du PERCO-I. Dans le cas où elle ne le serait plus, le dirigeant ne peut plus effectuer de nouveau versement au PERCO-I, mais l'épargne constituée demeure investie dans le PERCO-I

- Les anciens salariés partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au PERCO-I avant leur départ, pour autant qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés par l'entreprise.

- Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou en préretraite peuvent maintenir leurs avoirs dans le PERCO-I, mais ne peuvent plus l'alimenter. Toutefois, ils peuvent, s'ils le souhaitent, verser au PERCO-I l'intéressement au titre de leur dernière période d'activité. Ce versement ne peut pas être abondé par l'entreprise.

L'adhésion au PERCO-I est facultative pour les bénéficiaires. L'adhésion au PERCO-I est automatique dès lors qu'il y a eu un versement.

Article 3 **Alimentation du PERCO-I**

Le compte de chacun des adhérents au PERCO-I peut être alimenté par les sommes provenant des :

- Versements volontaires de l'adhérent :

Chaque adhérent qui le désire effectue des versements au PERCO-I selon la périodicité et les modalités définies avec le teneur de compte.

- Sommes issues de l'intéressement :

En cas de versement d'un intéressement, les adhérents concernés doivent faire connaître à l'entreprise, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intéressement, la fraction qu'ils désirent voir verser au PERCO-I. L'intéressement fait l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.

Le montant versé au PERCO-I bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu.

- Sommes issues de la participation :

Les sommes au titre de la participation peuvent être investies dans le PERCO-I, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

Le versement s'effectue avant le 1^{er} jour du 4^e mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les primes de participation par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce titre sont versées en même temps que le principal et employées dans les mêmes conditions.

- Les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) :

À l'issue de la période d'indisponibilité de la participation, les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) peuvent être transférées sur le PERCO-I.

- Le transfert des sommes indisponibles inscrites dans un PEE ou en PEI.

Les sommes détenues dans un PEE (ou un PEI) transférées au PERCO-I avant la fin de la période de blocage ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'abondement.

- Le transfert des sommes disponibles précédemment détenues dans un PEE ou en PEI. Ces sommes ne pourront bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

- Versements complémentaires éventuels de l'entreprise (« Abondement ») :

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter aux versements un « abondement » dans le cadre de l'article L. 443-7 du code du travail. L'abondement peut être ajouté aux versements volontaires et/ou à l'intéressement versé(s) au PERCO-I. La participation versée au PERCO-I peut ouvrir droit à l'abondement de l'employeur.

Article 4 **Plafond des versements des adhérents**

Pour un salarié, le montant total des versements, y compris l'intéressement, ne peut excéder le 1/4 de sa rémunération annuelle brute.

Le montant des versements annuels d'un dirigeant ou chef d'entreprise ne peut excéder 1/4 de son revenu profes-

sionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.
Le plafond de versement s'apprécie par adhérent et pour une année civile.

Article 5

Modalités de l'abondement

L'entreprise a la faculté de verser un abondement, concomitamment aux versements concernés. En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire. Il ne peut se substituer à aucun élément de rémunération et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction.

L'entreprise peut verser un abondement au taux minimum de 10 % et au maximum de 300 % des sommes concernées, avec un plafond compris entre 20 Euros minimum et la limite du plafond légal (soit 4 600 Euros au jour de la signature du présent accord).

L'entreprise peut opter pour une formule simple en retenant un seul taux et un seul plafond, ou pour une formule dégressive en retenant 2 taux et 2 plafonds.

La règle d'abondement, une fois définie, est appliquée pour une année civile et renouvelée par tacite reconduction. Elle est portée immédiatement à la connaissance des salariés (par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout moyen approprié), des institutions représentatives du personnel si elles existent et de la société teneur de compte. Elle peut être modifiée ou supprimée selon les mêmes modalités ci-dessus et préalablement au premier versement de l'année effectué par tout salarié (sans effet rétroactif sur les sommes déjà versées).

Article 6

Affectation des sommes épargnées

La totalité des sommes versées au PERCO-I est investie dans les fonds communs de placement multientreprises suivants :

- **PACTEO Sécurité** : la gestion est orientée en totalité vers les supports de type monétaire de la zone euro, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier ;
 - **PACTEO Prudence** : la gestion est orientée majoritairement en produits de taux (obligations et produits monétaires) et, dans une moindre mesure, en actions ; de manière à dynamiser son portefeuille tout en privilégiant la prudence ;
 - **PACTEO Équilibre** : la gestion est orientée principalement en actions et en obligations de la zone euro, de manière à atténuer la sensibilité du portefeuille ;
 - **PACTEO Dynamique** : la gestion est orientée en majorité vers les actions de la zone euro, de manière à bénéficier sur le long terme de la dynamique de l'économie ;
 - **CAAM DUO Développement durable** : la gestion est orientée en totalité en actions de la zone euro favorisant les entreprises socialement responsables.
 - **PACTEO Solidaire** : la gestion est orientée en majorité en actions françaises et pour 5 à 10 % en titres d'entreprises solidaires, de manière à rechercher la performance à long terme, tout en privilégiant l'économie solidaire.
- Conformément à l'article 12 de la loi n° 2001-152 sur l'épargne salariale, ces FCPE qui sont régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier ne détiennent pas plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé, cette limitation ne s'appliquant pas aux parts et action d'OPCVM détenues par le fonds.

Fonds par défaut :

Pour les versements volontaires, chaque adhérent pourra affecter ses versements au PERCO-I dans le FCPE de son choix. À défaut d'option de l'adhérent, le versement sera affecté au FCPE le moins risqué (monétaire).

Pour l'intéressement et la participation, les sommes versées seront affectées au FCPE le moins risqué (monétaire).

Modification de l'affectation des sommes :

Chaque adhérent pourra procéder, à tout moment, à des arbitrages d'un fonds à l'autre, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs soit remise en cause.

Frais à la charge des adhérents :

Les frais d'arbitrages et les commissions de souscription sont à la charge des adhérents. Les frais de gestion des FCPE sont à la charge des fonds. Ces frais figurent dans les notices d'information des FCPE choisis.

Conseil de surveillance des FCPE :

Le conseil de surveillance des FCPE proposés à l'article 6 du présent accord est composé de représentants des salariés, porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. La composition et les modalités de désignation de ses membres figurent dans le règlement et la notice d'information des FCPE. Le rôle et le fonctionnement du conseil de surveillance sont définis dans le règlement des fonds.

Le conseil de surveillance commun exerce le contrôle de la gestion des FCPE. Il se réunit obligatoirement une fois

par an pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Il exerce les droits de vote attachés aux titres compris dans le fonds et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires pour représenter le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Article 7 **Frais de tenue de compte**

L'entreprise prend intégralement à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires au présent PERCO-I. Les frais sont facturés par le teneur de compte.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise (pour un motif autre que le retraite ou préretraite), ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise. Ils incombent dès lors aux porteurs de parts concernés et sont prélevés annuellement sur les avoirs qu'ils détiennent dans le PERCO-I.

Article 8 **Information des bénéficiaires**

Prisme Épargne assurera une permanence téléphonique pour répondre aux employeurs et salariés sur les questions relatives aux adhésions et aux fonctionnements du dispositif d'épargne salariale.

CREELIA donnera aux bénéficiaires du plan l'accès à un site Internet transactionnel, un service minitel, et des services téléphoniques afin de répondre à leurs demandes en termes de gestion de comptes et de gestion de fonds.

Les adhérents reçoivent du teneur de compte :

- un relevé patrimonial, au moins une fois par an, précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé ;

- un relevé d'opération, confirmant les opérations réalisées (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

En outre, tout adhérent quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale à insérer dans son livret d'épargne salariale. Ce dernier est remis par l'entreprise au salarié au moment de son départ s'il n'en détient pas encore un. Il est destiné à faciliter le classement des états récapitulatifs et doit être conservé par l'intéressé tout au long de sa vie.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser l'entreprise et le teneur de compte en temps utile (le teneur de compte uniquement si le salarié a quitté l'entreprise). Lorsqu'un porteur de parts ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription de 30 ans.

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise et que ses parts de FCPE sont disponibles, celles-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidées, soit maintenues dans le FCPE, soit transférées dans le plan d'épargne du nouvel employeur, le cas échéant.

Article 9 **Indisponibilité des avoirs**

Délai d'indisponibilité :

Les sommes affectées au PERCO-I seront disponibles à compter du départ à la retraite.

Cas légaux de déblocage anticipé :

Les adhérents ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent toutefois obtenir le remboursement exceptionnel de leurs droits avant le départ à la retraite dans les cas suivants :

a) Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS.

En cas de décès de l'adhérent, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du Code Général des Impôts, cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code.

b) Expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire.

c) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la COTOREP ou de la CDES à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

d) Situation de surendettement du bénéficiaire, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Demande de rachat des parts de FCPE :

Le bénéficiaire adresse sa demande de rachat directement au teneur de compte.

Le déblocage anticipé intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 10
Retrait de l'épargne

L'épargne devenue disponible à l'issue du délai de blocage peut, au choix du bénéficiaire :

- être débloquée en capital en une fois seulement ou de manière fractionnée. Le déblocage en capital bénéficie des avantages fiscaux et sociaux attachés à l'épargne salariale, à l'exception de la perception de la CSG / CRDS et des prélèvements sociaux.

- être débloquée sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux.

Dans ce cas, le bénéficiaire se rapprochera de l'assureur désigné par le teneur de compte, au moment de la demande de déblocage.

L'assureur désigné est PREDICA, compagnie d'assurance, 50/56 rue de la Procession, 75015 Paris.

La rente viagère à titre onéreux est soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements, salaires et pensions pour une fraction déterminée qui varie en fonction de l'âge du débirentier.

Le bénéficiaire pourra choisir l'un ou l'autre de ces modes de déblocage ou bien choisir conjointement ces deux modes.

Le choix du bénéficiaire s'effectue lors de la demande de déblocage.

La demande de remboursement est adressée au Teneur de Compte.

Article 11
Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à la renégocier. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et, soit rédiger un nouvel avenant qui annulera et remplacera le présent avenant, soit rédiger un autre avenant à la convention collective de la poissonnerie.

Article 12
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et révisé en application des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail et des articles 1.3 et 1.4 de la convention collective de la poissonnerie.

La dénonciation est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des porteurs, sur le fonctionnement des fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. L'entreprise continue à prendre en charge les frais de tenue des comptes de son personnel et anciens salariés en retraite et préretraite).

En revanche, aucun nouveau versement au Perco-I ne peut plus être effectué à compter de l'expiration d'un préavis de 6 mois à compter de la notification faite au teneur de compte.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à la date de son extension.

Le personnel de l'entreprise est informé de l'existence et du contenu du Perco-I selon les modalités propres à l'entreprise.

Appendice à la section II - Critères de choix et liste des formules de placement

Les signataires de l'accord souhaitent proposer une gamme suffisamment large pour pouvoir répondre aux demandes de l'ensemble des épargnants, quelles que soient leurs attentes en termes de rendement et d'exposition au risque.

Leur choix s'est donc porté sur une gamme de 6 fonds, du plus sécuritaire au plus dynamique, en passant par un support de placement répondant aux critères de l'investissement socialement responsable, et un fonds solidaire, obligatoirement proposé aux épargnants dans le cadre du PERCO-I.

	Classifica- tion AMF	Composition	Horizon de placement	Stratégies	Sécurité	Performance espérée
<i>PACTEO Sécurité</i>	«Monétaire Euro»	100 % monétaire	1 semaine mi- nimum	Sécuriser son portefeuille	****	*
<i>PACTEO Pru- dence</i>	«Diversifié»	10 % Monétaire 70 % Obligations 20 % Actions	18 mois mini- mum	Dynamiser son portefeuille en privilégiant la prudence	***	**
<i>PACTEO Équili- bré</i>	«Diversifié»	10 % Monétaire 40 % Obligations 50 % Actions	3 ans mini- mum	Allier la performance à la sécurité	**	***
<i>PACTEO Dyna- mique</i>	«Actions de la zone Euro»	20 % Obligations 80 % Actions	5 ans mini- mum	Rechercher la performance à moyen/long terme	*	****
<i>CAAM duo dev. durable</i>	«Actions de la zone Euro»	100 % Actions répondant aux critères de l'ISR	5 ans mini- mum	Rechercher la performance à moyen/long-terme, en privilégiant l'Investisse- ment Socialement Respon- sable.	*	*****
<i>PACTEO Soli- daire</i>	«Actions de la zone Euro»	100 % Actions ISR dont au moins 5 % et maximum 10 % en titres d'entreprises solidaires	5 ans mini- mum	Investir dans des entre- prises de la zone Euro qui favorisent l'emploi et l'in- sertion sociale	*	*****

SALAIRES

(Voir annexeII de la convention)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Prévoyance - Portabilité des droits

Avenant n° 75 du 17 juin 2010

[Étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 30 juin 2011, JO 7 juill.]

(Pour la portabilité des garanties frais de santé, voir Avenant n° 85 du 18 mars 2015)(Pour la portabilité des garanties prévoyance, voir Avenant n° 86 du 18 mars 2015)

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 et son avenant n° 3 du 18 mai 2009, les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage bénéficient d'un maintien de leurs garanties.

Les garanties ainsi visées sont celles prévues par l'Avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif à la Prévoyance de Branche, l'Avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la Dépendance dans la Branche, ainsi que l'Avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie Frais de Santé.

Article 2

Sont concernés par le dispositif de portabilité des droits, les salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être victime d'une rupture de leur contrat de travail (non consécutive à une faute lourde, conformément au paragraphe 1 de l'article 14 de l'ANI), quel que soit la nature du contrat de travail conclu précédemment (contrat à durée déterminée, indéterminée, etc.) ;
- avoir droit à la prise en charge par l'assurance chômage du fait de cette rupture ;
- avoir travaillé au moins 1 mois entier chez le dernier employeur ;
- avoir ouvert des droits à couverture complémentaire chez le dernier employeur.

Tous les modes de rupture du contrat de travail sont concernés, à l'exception du licenciement pour faute lourde, dès lors que cette rupture ouvre droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage (fin d'un CDD, la démission légitime ou la rupture conventionnelle).

Cependant, le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que le salarié fournisse à son ancien employeur le justificatif de son indemnisation par l'assurance chômage. De plus, les droits à couverture prévoyance et santé doivent avoir été ouverts chez ce dernier employeur.

Article 3

Les partenaires sociaux ont décidé que le financement reposera sur un système de mutualisation.

Article 4

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Ce maintien prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail.

Pour un contrat de travail de :

- moins de 1 mois : pas de portabilité ;
- 1 mois : 1 mois de portabilité ;
- 1 mois et demi : 1 mois de portabilité ;
- 2 mois et 3 semaines ; 2 mois de portabilité ;
- 9 mois et plus : 9 mois de portabilité (maximum).

Dans un souci de clarté, les signataires de l'avenant ont convenu d'informer les salariés de leurs droits. Les conditions d'application de la portabilité sont mentionnées dans la notice d'information fournie par l'organisme assureur et remise au salarié par l'employeur.

Néanmoins, le salarié dispose de la faculté de renoncer au maintien des garanties, de façon globale et définitive, par une notification expresse adressée à son ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail (dernier jour du préavis).

Article 5

Le maintien des garanties cesse lorsque le salarié reprend un autre emploi ou ne bénéficie plus de l'indemnisation d'assurance chômage pendant sa période de maintien ou encore lorsqu'il renonce au maintien des garanties.

Article 6

La date d'effet du présent avenant est fixée le lendemain du jour de signature du présent avenant.

Article 7

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit Code.

Prévoyance - Garantie Frais de Santé

(Voir également : Prévoyance : désignation des organismes - Avenant n° 83 du 25 juin 2013)

Avenant n° 62 du 22 novembre 2007

[Étendu par arr. 6 mai 2008, JO 15 mai, et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 8 juill. 2008, JO 16 juill. applicable à compter du 1^{er} avr. 2008 et pour toutes les entreprises au premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Mod. par Avenant n° 76, 17 juin 2010, étendu par arr. 5 avr. 2011 JO 13 avr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 30 juin 2011, JO 7 juill.

Mod. par Avenant n° 80, 28 sept. 2011, étendu par arr. 30 juill. 2012, JO 7 août et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 12 février 2013, JO 21 février, applicable à compter du 1^{er} juill. 2011⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CGC ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 83, 25 juin 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 7 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. du 9 avr. 2015, JO 17 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNOF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 85, 18 mars 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., à effet immédiat⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNS CFDT ;

UNSA FCS

FNAF CGT.

CFE CGC AGRO

Mod. par Avenant n° 87, 18 mars 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant n° 90, 18 mars 2016, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 95, 12 déc. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPEF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant 3 juill. 2019, étendu par arr. 22 avr. 2021, JO 8 mai, non encore élargi, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

OPEF ;

Confédération nationale des Poissonniers-Ecaillers de France ;

Union Nationale de la Poissonnerie française.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFDT Services Confédération française démocratique du travail ;

UNSA Commerces et services - Union nationale des syndicats autonome ;

CFE CGC AGRO.

Article 1

Objet

Le présent avenant aménage les dispositions du titre VIII de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie, ci-après désignée «Convention Collective Nationale», et a pour objet de mettre œuvre une garantie «Frais de santé» basée sur la solidarité civile entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ de ladite Convention Collective.

Cette garantie a pour objet la prise en charge, complémentirement à la couverture assurée par la Sécurité sociale, des dépenses de santé engagées par les salariés des entreprises relevant du champ de la Convention Collective Nationale.

Article 2

Organismes assureurs

Eu égard aux objectifs de solidarité civile et de mutualisation des risques que le présent avenant organise, la couverture des garanties définies dans le présent avenant est confiée, pour chacun des collèges à un des organismes mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, désignés par les parties signataires du présent avenant, pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale.

Les garanties ainsi définies sont assurées, à compter de la date d'effet définitive du présent avenant, et pour une période de 5 ans au plus, par :

— l'APGIS, 12 Rue Massue - 94684 Vincennes Cedex, institution de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité Sociale, pour les risques afférents aux salariés non-cadres et pour la garantie des indemnités de fin de carrière de l'ensemble des salariés,

— Vauban-Humanis Prévoyance, 18, Avenue Léon Gaumont - 75020 Paris, institution de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité Sociale, pour les risques afférents aux salariés cadres à l'exception de la garantie des indemnités de fin de carrière.

Conformément à l'article L. 912-2 du Code de la sécurité Sociale, les parties signataires du présent avenant décident de procéder à un réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques, tous les 5 ans au plus à compter de la date d'effet définitive du présent avenant.

Article 3

Affiliation des entreprises

Toutes les entreprises entrant dans le champ de la Convention Collective Nationale sont tenues :

— non seulement d'apporter à leur personnel à la garantie collective prévue par le présent avenant,
— mais encore d'adhérer, pour l'assurance et la gestion de cette garantie, aux organismes prévus à l'article 2 ci-dessus afin que soit assurée la mutualisation des risques permettant de réaliser la solidarité civile, objectif du présent avenant.

Cette obligation, à caractère strictement obligatoire, s'applique, pour l'ensemble du régime à compter du 1^{er} janvier 2008, date d'effet du présent avenant et au plus tard au premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension. Ces dispositions s'appliquent, y compris pour les entreprises ayant un contrat de même nature conclu auprès d'autres organismes assureurs avec des garanties identiques ou supérieures.

Dans ce dernier cas, les organismes assureurs désignés à l'article 2 s'engagent à proposer des régimes différentiels afin de garantir des prestations à un niveau moyennant le versement d'une cotisation adaptée.

Cette nécessaire adaptation a pour effet de reporter les dates d'effet ci-dessus mentionnées au 1^{er} janvier 2009, date d'effet définitive du présent avenant.

Article 4

Rapport annuel sur les résultats

Conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, pour chaque exercice civil, les organismes assureurs visés à l'article 2 établissent un rapport sur les résultats d'ensemble du régime des actifs correspondant aux activités consolidées de toutes les entreprises adhérentes aux régimes de prévoyance définis du Titre VIII de la Convention Collective Nationale et complétées par les dispositions du présent avenant.

Ce rapport sera adressé à l'organisation patronale et aux organisations syndicales représentatives dans la branche au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Ainsi, compte tenu des résultats financiers du régime de prévoyance professionnel, les parties signataires du présent accord pourront ajuster, chaque année, les prestations ou pourront fixer des taux d'appel minorant ou majorant les taux contractuels des cotisations.

En tout état de cause, à compter du 1^{er} janvier 2009 et au 1^{er} janvier de chaque année, la cotisation sera, au minimum, indexée sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les Caisses Nationales d'Assurance Maladie sauf si les résultats constatés du régime peuvent compenser totalement ou partiellement l'évolution de cet indice.

Article 5

Information des salariés

5.1

Une notice est remise à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en place du régime, ainsi qu'à tout nouvel embauché

À l'occasion de toute modification des garanties du Régime, une nouvelle notice, rectifiée en conséquence, est remise aux assurés.

Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications non significatives de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche rectificative destinée à compléter ou mettre à jour la notice initiale.

Cette information devra être transmise à tous les salariés.

Le contenu de la notice ou de ses mises à jour est établi par l'(ou les) organisme(s) assureur(s) sous sa (leur) responsabilité.

L'(ou les) organisme(s) assureur(s) adresse(nt) également un exemplaire à chaque entreprise adhérente, à charge pour elle de la diffuser au comité d'entreprise et à chaque membre du personnel, par tout moyen à sa convenance, dans le respect des dispositions légales y afférant.

5.2

Tout salarié quittant une entreprise affiliée au régime et se trouvant dans l'un des cas énumérés au 1^o de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 est informé par l'organisme assureur, au terme de son contrat, de la possibilité dans laquelle il se trouve et des conditions de pouvoir bénéficier par adhésion formelle individuelle et facultative au régime Maladie-Chirurgie-Maternité des anciens salariés mis en œuvre par les organismes assureurs, sous réserve d'en faire la demande dans les six mois suivant le terme de son contrat de travail.

Les ayants droit d'un assuré décédé seront également informés par l'organisme assureur du présent régime, du droit qui leur est offert de pouvoir bénéficier du même régime et des mêmes conditions tarifaires, pendant une durée minimale de douze mois, sous réserve d'en faire la demande dans les six mois du décès.

Article 6 Bénéficiaires du régime

Mod. par Avenant n° 76, 17 juin 2010, étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 30 juin 2011, JO 7 juill.

Mod. par Avenant n° 85, 18 mars 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., à effet immédiat⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

Est réputé bénéficiaire du régime de prévoyance, tout salarié, sous contrat de travail en cours, inscrit aux effectifs des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective.

(Avenant n° 76, 17 juin 2010, étendu) Toutefois, seuls les salariés ayant acquis une ancienneté «de trois mois» dans la même entreprise pourront bénéficier du régime Maladie-Chirurgie-Maternité (La condition d'ancienneté est supprimée par Avenant n° 90, 18 mars 2016, étendu et élargie).

Le régime dispense d'affiliation les salariés pour la durée de leur prise en charge au titre de la couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du Code de la Sécurité sociale (Couverture Maladie Universelle), ainsi que pour ceux bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi.

Les garanties définies par le présent avenant sont maintenues pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maternité, maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) pour la durée de cette suspension.

Ces garanties sont également maintenues dans les cas de suspension du contrat de travail prévus par la Code du travail dans les conditions définies par l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

6-1

Adhérent à titre obligatoire

Le régime défini par le présent avenant garantit le salarié.

6-2

Adhérent à titre facultatif

Peuvent également, à titre facultatif, adhérer au régime Maladie-Chirurgie-Maternité, en contrepartie d'une cotisation spécifique appelée par l'assureur, et sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit :

— le conjoint, le concubin de l'assuré ou la personne avec laquelle l'assuré a conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS) bénéficiant des prestations en nature de la Sécurité sociale,

— les enfants de l'assuré, de son conjoint ou de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

La cotisation facultative et individuelle est entièrement à la charge du bénéficiaire.

Les conditions d'adhésion applicables sont formalisées dans un contrat spécifique dont les dispositions sont com-

muniquées par les organismes assureurs désignés à l'article 2 aux signataires du présent avenant.

Le montant de la cotisation appelée par l'assureur auprès de l'assuré est fixé après consultation des signataires du présent avenant.

Article 7

Cotisations

Mod. par Avenant n° 83, 25 juin 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNOF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 87, 18 mars 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., applicable à compter du 1^{er} avr. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE CGC AGRO.

(Voir également Avenant du 18 novembre 2024)

(Avenant n° 87, 18 mars 2015, étendu et élargi) La cotisation contractuelle mensuelle par salarié est égale à :

— Salariés bénéficiaires relevant de l'article 4 de la CCN des cadres de 1947

Régime Général de la Sécurité sociale	51,30 euros
Régime local d'Alsace Moselle	40,85 euros

— Salariés ne relevant pas de l'article 4 de la CCN des cadres de 1947

Régime Général de la Sécurité sociale	34 euros
Régime local d'Alsace Moselle	27 euros

Quelle que soit la date de début ou de fin du contrat de travail, le montant de la cotisation est indivisible. Il est intégralement dû, quel que soit le nombre de jours de garantie.

Ces cotisations incluent taxes et toute autre cotisation ou contribution fiscale ou sociale telle que la CMU, applicables conformément à la législation en vigueur à la date du versement de la cotisation et telles qu'elles sont en vigueur à la date de signature du présent avenant et garantissent les prestations telles que décrites à l'article 8 ci-après, selon les dispositions de la législation applicables à ce titre de garanties au jour de la signature du présent avenant.

En cas de modification de la législation applicable à ce type de garanties, aux cotisations y afférentes ou aux remboursements de l'Assurance Maladie, les dispositions du présent avenant devront être revues.

La répartition des cotisations visées au présent avenant entre l'employeur et le salarié s'effectue de la façon suivante :

— 50 % pour la part employeur,

— 50 % pour la part salarié.

Les contributions de l'employeur et du salarié au financement du régime sont intégralement maintenues pendant la

durée de la suspension du contrat de travail pour cause de maternité, maladie ou accident (professionnel ou non professionnel).

Ces contributions sont également maintenues dans les cas de suspension du contrat de travail prévus par le Code du travail et ce pendant une durée de 6 mois dans les conditions définies par l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Au-delà, l'intégralité de la cotisation est à la charge du salarié.

Article 8

Prestations Maladie-Chirurgie-Maternité

Mod. par Avenant n° 80, 28 sept. 2011, étendu par arr. 30 juill. 2012, JO 7 août et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 12 février 2013, JO 21 février, applicable à compter du 1^{er} juill. 2011⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CGC ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 83, 25 juin 2013, étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNOF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CGC ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant n° 87, 18 mars 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., applicable à compter du 1^{er} avr. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant n° 90, 18 mars 2016, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 95, 12 déc. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPEF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

*CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
CFE CGC AGRO.*

Mod. par Avenant 3 juill. 2019, étendu par arr. 22 avr. 2021, non encore élargi, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

OPEF ;

Confédération nationale des Poissonniers-Ecaillers de France ;

Union Nationale de la Poissonnerie française.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFDT Services Confédération française démocratique du travail ;

UNSA Commerces et services - Union nationale des syndicats autonome ;

CFE CGC AGRO.

8-1

Définition des prestations

Les remboursements sont effectués en complément des prestations en nature de tout régime Maladie-Chirurgie-Maternité selon les modalités suivantes :

- soit, sur la base des remboursements effectués par la sécurité sociale (RSS) ou du Tarif Forfaitaire de Responsabilité (TFR) ;
- soit, sur la base des remboursements utilisés par la sécurité sociale (BR) ;
- soit, sur la base des frais réels (FR) avec application éventuelle d'un maximum du remboursement exprimé en euros ;
- ou encore selon des remboursements forfaitaires.

Dans tous les cas, la prestation est limitée au montant des frais restant à charge du salarié après intervention du régime de la Sécurité sociale et, éventuellement, d'autres organismes assureurs.

Le montant des prestations versées par le régime de prévoyance peut être établi de façon différente suivant que les praticiens ou auxiliaires médicaux sont ou non liés par une convention conclue avec les caisses nationales de sécurité sociale.

Sauf exceptions expressément prévues ci-après, la couverture Maladie-Chirurgie-Maternité n'intervient qu'en complément des remboursements effectués par les régimes maladie et maternité de la sécurité sociale et pour les actes effectués en conformité avec la Nomenclature Générale des Actes Professionnels ou avec la Classification Communes des Actes Médicaux.

Dans le cas où la cotation n'est pas conforme à la Nomenclature ou à la Classification, le remboursement est limité à la cotation définie par cette Nomenclature ou cette Classification.

En tout état de cause, le présent régime se conforme au cahier des charges du contrat responsable et solidaire tel que défini au titre 7 du livre VIII du Code de la Sécurité sociale et à ce titre, ne prend pas en charge :

- la contribution forfaitaire restant obligatoirement à la charge de l'assuré en application des dispositions de l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité sociale,
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du Code de la Sécurité sociale.
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18^o de l'article L. 162-5 du Code de la Sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

8-2 (d'origine)

(Avenant n° 95, 12 déc. 2018, étendu et élargi) - Montant des prestations

Les garanties, exprimées en pourcentage de la base de remboursement s'entendent, «y compris les remboursements versés par la Sécurité sociale ainsi que le remboursement additionnel du régime local Alsace-Moselle».

Les montants des garanties exprimés en euros par bénéficiaire sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre, sauf mention contraire précisée dans le tableau des garanties.

Dans tous les cas les Prestations sont limitées aux frais réellement engagés.

Nature des frais	Libellé de la prestation
Hospitalisations chirurgicales (Établissements publics ou privés)	
Honoraires (Chirurgiens, Anesthésistes & autres)	200 % BR (180 % BR si praticien Non OPTAM ou Non OPTAM-CO)
Frais de séjour	200 % BR
Chambre particulière (dès le 1 ^{er} jour mais limité à 60 jours par an et par bénéficiaire)	50 €/jour
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	25 €/jour
Forfait journalier hospitalier	100 % Frais réels
Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % BR
Hospitalisations médicales (Établissements publics ou privés, y compris maisons de repos et de convalescence, colonies sanitaires et sanatoriums) & maternité	
Honoraires	200 % BR (180 % BR si praticien Non OPTAM ou Non OPTAM-CO)
Frais de séjour	200 % BR
Chambre particulière (dès le 1 ^{er} jour mais limité à 60 jours par an et par bénéficiaire en Médical, à 90 jours par an et par bénéficiaire en Service Psychiatrique, Maison de Retraite à Caractère Médicalisé et en Long Séjour et 8 jours par hospitalisation en Maternité)	50 €/jour
	25 €/jour
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans)	100 % Frais réels
Forfait journalier hospitalier	100 % BR
Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	Indemnité forfaitaire égale à 150 € par enfant
Naissance / Adoption ⁽¹⁾	
Soins médicaux (y compris Risque Maternité)	
Consultations, visites ou actes de généraliste ou de spécialiste	200 % BR (180 % BR si praticien Non OPTAM ou Non OPTAM-CO)
Radiologie	100 % BR
Analyses Biologiques	100 % BR
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes...)	100 % BR
Pharmacie remboursée par la Sécurité sociale	100 % BR
Transports (autres que pour hospitalisation)	100 % BR
Actes de médecine alternative non remboursés par la Sécurité sociale (Ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étioopathie, Bilan nutritionnel)	50 € par séance dans la limite de 3 séances par année civile et par bénéficiaire
Optique	
Lentilles remboursées par la Sécurité sociale	100 % BR + 150 € par an et par bénéficiaire
Lentilles correctrices non remboursées par la Sécurité sociale ou jetables	150 € par an et par bénéficiaire
Correction des troubles de la vision par chirurgie	400 € par œil
Équipement optique (forfaits versés en complément du Remboursement de la Sécurité sociale intégrant le remboursement additionnel du Régime locale Alsace Moselle). Limitation à un équipement tous les 2 ans par bénéficiaire. Toutefois en cas de changement de correction et pour les mineurs, la limite est ramenée à 1 an. Cette limite est décomptée à partir de la date d'acquisition de l'équipement.	
Monture	100 € par monture
Verre simple (*)	92 € par verre
Verre complexe (*)	135 € par verre

Nature des frais	Libellé de la prestation
Verre hypercomplexe (*)	185 € par verre
Minimum de remboursement total par équipement :	
Équipement constitué de 2 verres simples	100 €
Équipement constitué d'1 verre simple et 1 verre complexe ou hypercomplexe	150 €
Équipement constitué de 2 verres complexes ou hypercomplexes	200 €
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	280 % BR
Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (En pourcentage de la base théorique de remboursement de la Sécurité sociale)	280 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	
Prothèses	280 % BR
Inlay simple, Onlay	250 % BR
Inlay Core et Inlay à Clavettes	180 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale (En pourcentage de la base théorique de remboursement de la Sécurité sociale) couronne sur dents vivantes	280 % BR
Implant dentaire (pilier implantaire et implant) Les prothèses sur implant sont garanties au titre du poste «prothèses dentaires»	1000 € par implant dans la limite de 3 implant par an par assuré et par bénéficiaire
Appareillage	
Prothèses orthopédiques / Accessoires médicaux définis par la nomenclature de la Sécurité sociale	100 % BR + 400 € par bénéficiaire
Prothèses auditives	100 % BR + 800 € par bénéficiaire
Cures thermales	
Honoraires de surveillance	100 % BR
Frais d'établissement thermal	100 % BR
Hébergement (nuitées), Frais de transport Le forfait indiqué est versé, que la cure soit prise en charge ou non par la Sécurité sociale, dans la limite des Frais Réels et déduction faite, s'il y a lieu, des prestations versées par la Sécurité sociale.	200 € par cure
Actes de prévention	
Ensemble des actes de prévention pris en charge par la Sécurité sociale (R. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100 % BR
Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale	50 € par an et par bénéficiaire
Traitement nicotinique (en complément du forfait versé par la Sécurité sociale)	30 € par an et par bénéficiaire
(1) versement unique au mari ou à la femme si tous les deux travaillent dans la même entreprise.	

Nature des frais	Libellé de la prestation
Lexique	
BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annnairesante.ameli.fr/ (*) Définition des verres : Verres simples : les verres simple foyer avec une sphère comprise entre -6 et +6 et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4 Verres complexes : les verres simple foyer avec une sphère supérieure à -6 et +6 ou un cylindre supérieur à +4 et verres multifocaux ou progressifs Verres hyper complexes : les verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont sphère hors zone -8 à +8 ou verres multifocaux ou progressifs sphériques hors zone -4 à +4	

Article 8-2 (nouveau)
(Avenant 3 juill. 2019, étendu, non encore élargi) - Montant des prestations

Les présentes Garanties sont considérées comme responsables et sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits «responsables» fixées par les articles L. 871-1 et L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale et leurs textes d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le «100 % Santé».

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent «y compris les prestations versées par le Régime Obligatoire ainsi que le remboursement additionnel du régime local Alsace-Moselle» c'est-à-dire que les prestations incluent le remboursement effectué par le Régime Obligatoire (RO).

Lorsque la prestation est exprimée en euro, elle s'additionne à celle du régime obligatoire à l'exclusion des garanties monture et verres.

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le régime obligatoire sont pris en charge.

Les garanties exprimées avec une limitation «par an et par bénéficiaire» sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre, sauf mention contraire précisée dans le tableau des garanties.

Dans tous les cas, le total des remboursements ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

Nature des garanties	Prestations	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Hospitalisation (y compris maternité)		
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	
Frais de séjour	200 % BR	
Honoraires (consultations et actes)	200 % BR	180 % BR
Chambre particulière non remboursée par le RO (4)	50 € par jour	
Frais d'accompagnement d'un bénéficiaire âgé de moins de 16 ans, non remboursés par le RO	25 € par jour	
Soins courants (y compris maternité)		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
Consultations et visites de généraliste	200 % BR	180 % BR
Consultations et visites de spécialiste	200 % BR	180 % BR
Actes techniques médicaux	200 % BR	180 % BR
Actes d'imagerie médicale	100 % BR	100 % BR

Nature des garanties	Prestations	
	Adhèrent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhèrent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires paramédicaux	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	
Médicaments remboursés par le RO	100 % BR	
Sevrage tabagique non remboursé par le RO (3)	30 € par an et par bénéficiaire	
Vaccins prescrits mais non remboursés par le RO	50 € par an et par bénéficiaire	
Matériel médical (hors aides auditives)	100 % BR + 400 € par an et par bénéficiaire	
Aides auditives		
Le renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil / oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1 ^{er} janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée. (1)		
Prothèses auditives	Jusqu'au 31 décembre 2020 : 100 % BR + 800 € par appareillage	
Équipement «100 % Santé» (*)	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 : 100 % FR (*)	
Équipement Hors «100 % Santé» Tarif Libre (*)	À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :	
Bénéficiaire de 20 ans ou plus	100 % BR + 800 € par appareillage, limité à 1700 € y compris le remboursement RO, par oreille et par bénéficiaire	
Bénéficiaire de moins de 20 ans ou atteint de cécité (**)	100 % BR + 300 € par appareillage, limité à 1700 € y compris le remboursement RO, par oreille et par bénéficiaire	
Matériel médical : Piles et accessoires	100 % BR + 400 € par an et par bénéficiaire	
Optique		
Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO		
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées (2)		
Équipement «100 % Santé» (*) Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	100 % FR (*)	
Équipement Hors «100 % Santé» Tarif libre (*)		
Monture :	100 € par monture	
Verres :		
Par verre simple ⁽²⁾	92 €	
Par verre complexe ⁽²⁾	135 €	
Par verre hypercomplexe ⁽²⁾	185 €	
Prestations d'appairage	100 % BR	
Prestations d'adaptation	100 % BR	
Lentilles correctrices		
Remboursées par le RO	100 % BR + 150 € par an et par bénéficiaire	
Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	150 € par an et par bénéficiaire	
Autres prestations optiques		
Correction des troubles de la vision par chirurgie	400 € par œil	

Nature des garanties	Prestations	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Dentaire		
Soins et prothèses dentaires «100 % Santé» (*) (3) :	100 % FR (*)	
Soins Hors «100 % Santé» (*)		
Soins dentaires	100 % BR	
Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	250 % BR	
Prothèses Hors «100 % Santé» (*)		
Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	280 % BR	
Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)	280 % BRR	
Inlays-Core et Inlay-Core à clavette Tarif maîtrisé et libre	195 % BR	
Orthodontie		
Remboursée par le RO	280 % BR	
Non remboursée par le RO	280 % BRR constituée	
Autres prestations dentaires		
Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant) (4)	1000 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire	
Autres garanties		
Transport	100 % BR	
Natalité (4)		
Forfait maternité : naissance / adoption	150 € par enfant	
Cure thermique (4) Remboursée par le RO :		
- Honoraires médicaux (forfait de surveillance médicale, pratiques médicales complémentaires)	100 % BR	
- Frais d'établissement thermal	100 % BR	
Remboursée ou non remboursée par le RO :		
- Frais de transport		
- Frais d'hébergement à l'exclusion des frais de repas	200 € par cure et par bénéficiaire	
Médecine douce (4)		
Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiopathe ou bilan nutritionnel non remboursé par le RO	50 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire	
Prévention / Dépistage		
Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du code de la sécurité sociale et arrêté du 8 juin 2006)	100 % BR	

Nature des garanties	Prestations	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
<p>Abréviations :</p> <p>BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, application du tarif d'autorité de cet organisme.</p> <p>BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu</p> <p>FR : Frais réels</p> <p>OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée</p> <p>OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique</p> <p>L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement.</p> <p>Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuaire.sante.ameli.fr/</p> <p>PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif 3377 € pour 2019)</p> <p>RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire</p> <p>RSS : Remboursement du Régime Obligatoire de Sécurité sociale</p> <p>TM : Ticket modérateur. Différence entre le tarif retenu par la Sécurité sociale et le remboursement effectué par l'organisme complémentaire</p> <p>(*) Tels que définis par la réglementation. Le 100 % santé permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et audiologie. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité Sociale. Avant, l'entrée en vigueur du panier «100 % Santé», la prise en charge s'effectuera à hauteur des soins et prothèses Hors «100 % Santé».</p> <p>(**) La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20 après correction.</p> <p>(1) Conformément à l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale. Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par période de 4 ans dans les conditions précisées dans la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale</p> <p>(2) Conformément à l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale. Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de deux ans, à l'exception des cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1, notamment pour les enfants de moins de 16 ans et en cas d'évolution de la vue (variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres, variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition pour un verre ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de vision de loin, somme des variations de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie pour un verre, en cas de presbytie et en présence de variation de loin, variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie, variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries, variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries). En cas d'acquisition de l'équipement en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période de renouvellement s'apprécie à compter de la date d'acquisition du dernier élément de l'équipement.</p> <p>Lorsque le bénéficiaire opte pour un équipement mixte (équipement «100 % Santé» pour la monture et verres «Hors 100 % Santé» ou inversement) le plafond appliqué est celui applicable «Hors 100 % Santé» indiqué dans le tableau de garanties ci-dessus, dans la limite des prix limite de vente pour la partie de l'équipement relevant «100 % Santé» et de 100 € pour la monture.</p> <p>On entend par :</p> <p>Verres simples : verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.</p> <p>Verres complexes : verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ou verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ou verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptrie ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.</p> <p>Verres hyper complexes : verres multifocaux ou : progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à – 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ou verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.</p> <p>(3) Entrée en vigueur progressive à partir du 1^{er} janvier 2020 du dispositif «100 % Santé» en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.</p> <p>(4) Précisions sur les garanties</p>		
-	Chambre particulière : Limité à 60 jours par an et par bénéficiaire en médical, à 90 jours en Service Psychiatrique, Maison de Retraite à Caractère Médicalisé et en Long Séjour et 8 jours en Maternité	
-	Implantologie dentaire : Pour chaque implant dentaire, il est considéré pour le versement de la Prestation, la première date effective de soins réalisés par le professionnel de santé.	
-	Natalité : Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance ou du jugement d'adoption plénière du ou des enfants. Il n'est versé qu'un forfait par foyer au mari et à la femme si tous deux travaillent dans la même entreprise. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties.	
-	Cure thermique : Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas. Les autres dépenses médicales relatives à la cure thermique sont prises en charge dans les conditions fixées pour chaque acte.	

Nature des garanties	Prestations	
	Adhèrent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
- Sevrage tabagique : Tout substitut nicotinique, tel que prévu dans la «Liste des substituts nicotiniques pris en charge par l'Assurance maladie» non prescrit par un médecin et donc non remboursé par le Régime Obligatoire.		
- Médecine douce : Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés par le Ministère de la Santé, dans sa spécialité et disposant d'un numéro de SIRET.		

8-3

Modalités de versement des prestations

(Avenant n° 90, 18 mars 2016, étendu et élargi) Les prestations sont assurées à compter de la date d'effet de la garantie ou au premier jour du contrat de travail, dans les conditions définies à l'article 6.

Les garanties cessent d'être assurées à compter du dernier jour du mois civil suivant la fin du contrat de travail.

L'ensemble des modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations est détaillé dans le contrat d'adhésion annexé au présent avenant et dans la notice d'information remise à chaque salarié.

Article 9

Action Sociale

Mod. par Avenant n° 95, 12 déc. 2018, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 3 avr. 2020, JO 9 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPEF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE CGC AGRO.

Article 9.1

Objet de l'action sociale

La Commission Paritaire de la Branche définit l'orientation des actions de solidarité et de prévention.

Ces actions visent à préserver ou à améliorer collectivement ou individuellement la situation des salariés qui connaissent des difficultés, dans la limite des disponibilités du fonds.

Toute information se rapportant à l'action sociale sera communiquée aux salariés et aux bénéficiaires sur demande auprès de l'organisme assureur.

Article 9.2

Bénéficiaires du fonds de solidarité

Peuvent bénéficier du fonds de solidarité les salariés, les anciens salariés et leurs ayants droits couverts par le régime de frais de santé et de prévoyance.

Article 9.3

Financement du fonds de solidarité

Les actions sociales de solidarité et de prévention sont financées à travers la constitution d'un fonds de solidarité.

Article 9.4

Rôle de la commission paritaire

La Commission Paritaire est chargée annuellement de définir les orientations des actions de solidarité et de prévention.

Article 9.5

Gestion du fonds de solidarité

Les modalités de fonctionnement et d'alimentation sont prévues dans un règlement du fonds social.

Article 9 [10]
Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 1^{er} avril 2008 et pour toutes les entreprises au 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Les entreprises disposant déjà d'un régime de même nature souscrit auprès d'autres organismes assureurs que ceux définis à l'article 2 du présent avenant et en vigueur au 1^{er} avril 2008 devront prendre toute disposition pour y mettre fin, au plus tard, au 31 décembre 2008, afin de rejoindre la mutualisation des risques que le présent avenant organise à compter du 1^{er} janvier 2009.

Article 10 [11]
Dépôt-publicité

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires à la Direction des Relations du Travail de Paris et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 11 [12]
Extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, l'extension du présent accord.

Avenant n° 85 du 18 mars 2015

[Étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., à effet immédiat]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'aménager et de modifier les dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif aux garanties Frais de santé et l'avenant n° 75 relatif à la portabilité des droits afin notamment de les mettre en conformité avec :

— les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;

— le mécanisme de portabilité de la garantie frais de santé conformément aux dispositions relatives à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013

Il a été convenu ce qui suit :

Avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie Frais de Santé et ses avenants

Article 1
Bénéficiaires du régime

(Voir Avenant n° 62, 22 nov. 2007, art. 6)

Avenant n° 75 du 17 juin 2010 relatif à la Portabilité des Droits

Article 2

Rupture ou fin de contrat de travail ouvrant droit à la portabilité

Les dispositions relatives à la portabilité des garanties Frais de santé sont supprimées et remplacées comme suit : Pour toute cessation du contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} Juin 2014, les Garanties Frais de santé sont maintenues, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale pris en application de la Loi de Sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2013, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage ainsi que de leurs Ayants droit.

Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail sous réserve que le salarié ait fourni le justificatif de sa prise en charge par l'assurance chômage (attestation Pôle Emploi).

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'une prise en charge pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois et le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Cette durée n'est pas prolongée en cas de suspension du versement des allocations chômage pour maladie ou autre motif.

Bénéficient de ce maintien les salariés ayant quitté l'entreprise et justifiant cumulativement :

— de la cessation du contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) postérieurement à la date d'effet du Contrat.

— de l'ouverture de leurs droits à remboursements complémentaires chez le Souscripteur avant la cessation de leur contrat de travail.

— de la prise en charge par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle Emploi). L'ancien salarié devra fournir l'attestation Pôle Emploi à l'Institution. À défaut, aucun remboursement ne sera dû.

L'ancien salarié est tenu d'informer l'Institution de tout événement entraînant la fermeture de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, radiation...).

Les Ayants droit précédemment couverts au titre du Régime bénéficient également du maintien des garanties et ce tant que l'Assuré principal ouvre droit à la portabilité.

Les garanties maintenues sont celles définies par le Contrat et suivront s'il y a lieu l'évolution des garanties des salariés actifs de l'Entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale le Souscripteur informe l'Institution de la cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties cesse :

— À la date de fin de prise en charge par le régime d'assurance chômage

— À la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié

— Dès lors que l'ancien salarié bénéficie d'une pension de retraite servie par un régime obligatoire de base d'assurance vieillesse

— À l'expiration de la durée de maintien des garanties (qui ne peut excéder 12 mois)

— (*Termes exclus de l'extension par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc.*) En cas de non renouvellement ou de résiliation du contrat quel qu'en soit le motif

— Dès lors que les Ayants droit de l'ancien salarié ne remplissent plus les conditions

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, le maintien de la garantie est assuré à titre gratuit. C'est-à-dire, qu'aucune cotisation n'est exigée de la part du salarié ayant quitté l'entreprise. Le financement de la portabilité est financé par un mécanisme de mutualisation et est ainsi inclus dans les cotisations obligatoires des salariés en activité dans l'entreprise.

L'ensemble des autres dispositions de l'avenant reste inchangé.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant est à effet immédiat.

Avenant n° 87 du 18 mars 2015

[Étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE CGC AGRO ;

FNAF CGT.

Préambule

Le présent avenant adapte à effet du 1^{er} avril 2015, les dispositions de l'Avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif aux garanties frais de santé au regard des dispositions du Décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 portant sur les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en application de l'article L. 911-7 du code de la Sécurité sociale et du Décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (cahier des charges «Contrat responsable).

Il aménage, par ailleurs, les niveaux de garanties et de cotisations au regard de l'analyse technique des résultats du régime.

Il est convenu ce qui suit :

**Article 1
Prestations**

(Voir Avenant n° 62, 22 nov. 2007, art. 8-2)

**Article 2
Cotisations**

(Voir Avenant n° 62, 22 nov. 2007, art. 7)

**Article 3
Dispositions diverses**

Les dispositions suivantes sont prévues :

Professionnel de santé ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins

Professionnel de santé ayant adhéré au Contrat d'Accès aux Soins prévu par la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5 du Code de la Sécurité sociale.

On entend par Contrat d'Accès aux Soins (C.A.S.) : contrat négocié entre l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auquel peuvent adhérer les professionnels de santé de secteur 2 sur la base du volontariat et certains professionnels de santé de secteur 1.

Le professionnel de santé adhérant au Contrat d'Accès aux Soins s'engage à :

- ne pas augmenter ses tarifs pendant les 3 années du contrat,
- respecter son taux de dépassement moyen,
- réaliser une part d'activité à tarif opposable égale ou supérieure à celle pratiquée avant son adhésion,
- respecter un taux de dépassement recalculé au maximum égal à 100 % du tarif opposable de la Sécurité sociale.

Les Garanties définies par le présent avenant se conforment au cahier des charges des Contrats dits «responsables» tel que défini au titre 7 du livre VIII du Code de la Sécurité sociale et les dispositions y afférant et sont au minimum au niveau prévu à l'article R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale dans le cadre du Parcours de soins.

L'ensemble des autres dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 reste inchangé.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant du 18 novembre 2024

[Étendu par arr. 27 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

FGTA FO.

Préambule

Le présent avenant révisé les dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé.

Il a pour objet d'aménager les niveaux de cotisations.

Article 1er Montant des cotisations

La cotisation contractuelle mensuelle par salarié est égale à :

F Salariés bénéficiaires relevant de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947) :

- Régime général de la sécurité sociale : 1,73 % Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale,
- Régime local d'Alsace-Moselle : 1,38 % Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

F Salariés bénéficiaires ne relevant pas de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947) :

- Régime général de la sécurité sociale : 1,29 % Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale,
- Régime local d'Alsace-Moselle : 1,02 % Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

Article 2 Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros.

Article 3 Entreprise de moins de 50 salariés et égalité femmes-hommes

Cet avenant concernant une garantie applicable à l'ensemble des salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 4 Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Il s'incorpore à la convention collective nationale de la poissonnerie qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Article 5 Révision et dénonciation de l'avenant

Le présent avenant peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 6 Formalités

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension.

Prévoyance - Ancienneté minimale des salariés

Avenant n° 76 du 17 juin 2010

[Étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 30 juin 2011, JO 7 juin.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes FO ;

Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 90, 18 mars 2016, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai, applicable le 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FNAF CGT.

Article 1er

L'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la dépendance dans la branche et l'avenant n° 62 relatif à la garantie frais de santé prévoient que tous les salariés de plus de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise sont obligatoirement affiliés à ces régimes.

Considérant l'organisation particulière des entreprises de la branche, le délai de 1 mois est porté à 3 mois (La condition d'ancienneté est supprimée par Avenant n° 90, 18 mars 2016, étendu et élargi).

Article 2

La date d'effet du présent avenant est fixée au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Prévoyance - Dépendance - Frais de santé

Avenant n° 86 du 18 mars 2015

[Étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., à effet immédiat]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
FNAF CGT ;
CFE CGC AGRO.

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'aménager et de modifier les dispositions du Titre VIII de la Convention collective nationale de la poissonnerie, de l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 portant sur la garantie Dépendance ainsi que l'avenant n°75 relatif à la portabilité des droits afin notamment de les mettre en conformité avec :

— les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;

— le mécanisme de portabilité des garanties Prévoyance et Dépendance conformément aux dispositions relatives à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013

Il a été convenu ce qui suit :

Partie 1

Titre VIII de la convention collective relatif à la prévoyance

Article 1

Condition d'octroi des garanties

(Voir Titre VIII)

Article 2

Bénéficiaire du capital décès

(Voir Titre VIII)

Partie 2

Avenant N° 48 du 7 Juillet 2005 relatif à la Garantie Dépendance

Article 3

Condition d'octroi des garanties

(Voir Avenant n° 48, 7 juillet 2005)

Article 4

Champ d'application de la garantie dépendance

(Voir Avenant n° 48, 7 juillet 2005, art. 1^{er})

Partie 3

Avenant n° 75 du 17 juin 2010 relatif à la Portabilité des Droits

Article 5

Rupture ou fin de contrat de travail ouvrant droit à la portabilité des garanties Prévoyance et Dépendance

Conformément à la Loi de Sécurisation de l'Emploi du 14 Juin 2013, il est intégré un dispositif dit de «Portabilité des garanties Prévoyance et Dépendance à compter du 1^{er} Juin 2015».

Ces dispositions sont intégrées comme suit :

Pour toute cessation du contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} Juin 2015, les Garanties Prévoyance et Dépendance sont maintenues, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale pris en application de la Loi de Sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2013, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage.

Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail sous réserve que le salarié ait fourni le justificatif de sa prise en charge par l'assurance chômage (attestation Pôle Emploi).

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'une prise en charge pour une durée égale à celle de son dernier

contrat de travail, ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois et le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Cette durée n'est pas prolongée en cas de suspension du versement des allocations chômage pour maladie ou autre motif.

Bénéficient de ce maintien les salariés ayant quitté l'entreprise et justifiant cumulativement :

— de la cessation du contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) postérieurement à la date d'effet du Contrat.

— de l'ouverture de leurs droits à remboursements complémentaires chez le Souscripteur avant la cessation de leur contrat de travail.

— de la prise en charge par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle Emploi). L'ancien salarié devra fournir l'attestation Pôle Emploi à l'Institution. À défaut, aucun remboursement ne sera dû.

L'ancien salarié est tenu d'informer l'Institution de tout événement entraînant la fermeture de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, radiation...).

Les garanties maintenues sont celles définies par le Contrat et suivront s'il y a lieu l'évolution des garanties des salariés actifs de l'Entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale le Souscripteur informe l'Institution de la cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties cesse :

— À la date de fin de prise en charge par le régime d'assurance chômage

— À la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié

— Dès lors que l'ancien salarié bénéficie d'une pension de retraite servie par un régime obligatoire de base d'assurance vieillesse

— À l'expiration de la durée de maintien des garanties (qui ne peut excéder 12 mois)

— (*Termes exclus de l'extension par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc.*) En cas de non renouvellement ou de résiliation du contrat quel qu'en soit le motif

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale, le maintien de la garantie est assuré à titre gratuit. C'est-à-dire, qu'aucune cotisation n'est exigée de la part du salarié ayant quitté l'entreprise. Le financement de la portabilité est financé par un mécanisme de mutualisation et est ainsi inclus dans les cotisations obligatoires des salariés en activité dans l'entreprise.

L'ensemble des autres dispositions de l'avenant reste inchangé.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant est à effet immédiat.

Prévoyance : désignation des organismes

Avenant n° 83 du 25 juin 2013

[Étendu par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPF ;

UNPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTAFO ;

CFTC CSFV ;

FNAACGC ;

FS CFDT.

Il est convenu ce qui suit

Article 1

Le présent avenant a pour but d'aménager et de modifier les dispositions du Titre VIII de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie, ci-après désignée «Convention Collective Nationale», ainsi que l'avenant n° 62 du 22 Novembre 2007, portant sur la garantie Frais Médicaux, et, l'avenant 48 portant sur la garantie Dépendance Collective du 7 Juillet 2005.

Article 2

Rente éducation

(Voir Titre 8 Garantie Rente Éducation, art. 8-4 et 8-14.)

Article 3

(Voir Gestion du Régime, art. 8-9.)

Article 4

(Voir Prestations cadres, art. 8-15.)

Garantie dépendance collective

Article 5

(Voir Avenant n° 48, 7 juill. 2005, art. 4.)

Frais de santé

Article 6

(Voir Avenant n° 62, 22 nov. 2007, art. 7 et 8-2.)

Article 7

(Art. exclu de l'extension par arr. 13 nov. 2014, JO 27 nov.)

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, et de articles 8-9 Titre VIII de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie relatifs à la Prévoyance de Branche ainsi que de l'article 2 de l'Avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la Dépendance dans la Branche, et, l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 mettant en œuvre une garantie Frais de Santé, les modalités de l'organisation de la mutualisation des risques ont été examinés.

Il résulte de cet examen les dispositions suivantes :

- L'APGIS, 12 Rue Massue - 94684 Vincennes Cedex. Institution de Prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité sociale, est chargée, pour une période de 5 ans à compter du 1^{er} Juillet 2013, de l'organisation de la mutualisation des risques afférents aux salariés non-cadres et pour la garantie Indemnités de Fin de Carrière de l'ensemble des salariés.

- Humanis,... Institution de Prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité sociale, est chargée, pour une période de 5 ans à compter du 1^{er} Juillet 2013 de l'organisation de la mutualisation des risques afférents aux salariés bénéficiaires relevant de l'article 4 de la CCN des cadres de 1947 à l'exception de la garantie des Indemnités de Fin de Carrière.

- L'OCIRP, 10 Rue Cambacérès - 75008 Paris, Union d'Institution de Prévoyance, régie par l'article L. 931-2 du Code de la Sécurité Sociale, est chargée, pour une période de 5 ans à compter du 1^{er} Juillet 2013 de l'organisation de la mutualisation des rentes éducation de l'ensemble des salariés, ainsi que du risque de Dépendance de l'ensemble du personnel tel que ce risque est défini par l'avenant n° 48.

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} juillet 2013 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Contrat de professionnalisation

Avenant n° 57 du 9 janvier 2007

[Étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 16 oct. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 11 déc. 2007, JO 15 déc., applicable à compter du 1^{er} mois suivant sa signature]

Préambule

Le contrat de professionnalisation est une voie d'accès à la formation et à l'emploi qualifié à laquelle la branche professionnelle est particulièrement attachée et dont la promotion est une priorité afin de favoriser l'insertion en plus grand nombre au sein des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie IDCC 1504.

Article 1

La rémunération minimum se calcule sur la base du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (SMC) si ce dernier est plus favorable au jour de la signature du contrat de professionnalisation entre le salarié et l'entreprise d'accueil.

Au cours de la durée du contrat de professionnalisation, et si des accords de branche interviennent en ce sens, il sera procédé à l'ajustement du calcul des rémunérations établies sur la base du nouveau SMC selon les barèmes définis à l'article 2 du présent avenant.

Article 2

La rémunération s'établira selon les barèmes suivants :

Non titulaire d'un diplôme ou titre homologué de niveau IV	Titulaire d'un diplôme ou titre homologué de niveau IV	26 ans et plus
Moins de 21 ans : 55 % du SMC	Moins de 21 ans : 65 % du SMC	95 % du SMC
Moins de 26 ans : 70 % du SMC	Moins de 26 ans : 80 % du SMC	

Durée - Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du Code du Travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé au Conseil des Prud'hommes de Paris et à la Direction des Relations du Travail Dépôt des Accords Collectifs.

Avenant n° 59 du 5 mars 2007

[Étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 16 oct. et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 11 déc. 2007, JO 15 déc., applicable à compter du 1^{er} mois suivant sa signature]

Article 1

Pour les entreprises n'ayant pas eu de masse salariale au cours de l'exercice précédent une demande de formation dans le cadre du plan de formation, l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF ne sollicitera aucune cotisation d'adhésion.

Article 2

(Art. exclu de l'extension par arr.4 oct. 2007,JO 16 oct.)

Pour les entreprises n'ayant pas eu de masse salariale au cours de l'exercice précédent une demande de mise en place d'un contrat de professionnalisation, l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF sollicitera une cotisation forfaitaire d'adhésion de 150 € HT.

Durée - Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7, du Code du Travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé au Conseil des Prud'hommes de Paris et à la Direction des Relations du Travail, Dépôt des Accords Collectifs.

Contrat de génération

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Contrat de génération, Accord 18 juillet 2013)

Formation

Formation professionnelle dans diverses branches des industries agro-alimentaires Accord du 30 octobre 2014

(Voir Convention collective «Alimentation industries agro-alimentaires», Accord du 30 octobre 2014)

Développement des compétences et de l'emploi

(Voir CCN «Agriculture : Accords nationaux», Accord 29 mai 2015)

Promotion ou reconversion en alternance (Pro-A) Accord du 2 mars 2021

[Étendu par arr. 15 juill. 2021, JO 21 juill., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CFBCT ;

OPEF ;

REMALIM (CFBCT-OPEF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

Préambule

L'accord de regroupement des champs conventionnels de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, commerce de volailles et gibiers (IDCC 992) et celle de la poissonnerie, commerce de détail, de demi-gros et de gros de poissons, coquillages et crustacés (IDCC 1504), signé le 18 septembre 2020 a été étendu par arrêté du 28 décembre 2020 publié au Journal officiel le 6 janvier 2021. Cette extension a créé un nouveau champ conventionnel, ci-après dénommé «champ fusionné boucherie-poissonnerie».

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du Code du travail. Elle crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la Reconversion ou la Promotion par l'Alternance dite ProA.

Les partenaires sociaux sont convenus de se conformer aux dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et créent un dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance dit «ProA» pour les salariés en poste dépendant de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (IDCC 1504) étant ici précisé que le présent accord a été négocié dans le cadre de la nouvelle commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation résultant de la fusion des champs conventionnels et ceci après invitation de l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives.

Les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1er Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la Convention Collective Nationale de la Poissonnerie (IDCC 1504).

Article 2 Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (ProA)

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre d'un projet co-construit entre un employeur et un salarié, pour permettre à celui-ci de :

- Changer de métier ou de profession,
- De bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle

Et ce, par la réalisation d'actions de formation certifiantes ou diplômantes ou d'actions de validation d'acquis et de l'expérience (VAE) ou encore pour permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences dit CléA.

Article 3

Salariés concernés par le dispositif

Le dispositif ProA est destiné :

- Aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI),
- Aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée,
- Aux salariés sportifs ou entraîneurs professionnels en contrat de travail à durée déterminée (CDD),
- Aux salariés placés en position d'activité partielle

dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de licence.

Article 4

Liste des certifications éligibles

Les certifications éligibles au dispositif de Promotion ou Reconversion par l'Alternance (ProA) sont les suivantes :

- CQP vendeur-préparateur en produits de la mer (RNCP 31363)
- CQP Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail (RNCP 31364)
- CAP Poissonnier Écailler (RNCP 5227)
- CAP Cuisine (RNCP 26650)
- Mention complémentaire employé traiteur (RNCP 958)
- Mention complémentaire organisation de réception MC4 (RNCP 3138)
- Baccalauréat professionnel Poissonnier Écailler Traiteur (RNCP 7069)
- Baccalauréat professionnel cultures marines (RNCP 2846)
- Baccalauréat professionnel PA - productions aquacoles (RNCP 13876)
- BTS A Aquaculture (RNCP 17215)
- Licence Professionnelle qualité hygiène sécurité santé environnement (RNCP 30098)

Les formations identifiées ci-avant répondent aux problématiques de recrutement de salariés ayant une compétence techniques métier, transformation ou aquaculture, notamment sur les fonctions transverses achat-vente.

Les partenaires sociaux de la branche de la poissonnerie constatent en effet que les métiers occupés à l'issue de ces formations manquent de candidats aptes à les occuper et que de nombreux postes sont à pourvoir dans les entreprises.

Ils estiment également que la formation est un moyen de contribuer non seulement au développement des compétences des collaborateurs mais également de concourir au maintien des entreprises dans le maillage économique national.

Les partenaires sociaux de la poissonnerie souhaitent donc mettre à la disposition des salariés les moyens nécessaires afin de maintenir, de développer, de valoriser leurs compétences, voire de leur permettre de se reconvertir.

C'est la raison pour laquelle, elle propose aux entreprises un panel de certifications, qui leur permettra de les soutenir dans leur politique d'actualisation des compétences et de formation tout au long de la vie professionnelle des salariés de la branche.

Au-delà de cette volonté, nos entreprises ont un intérêt économique et social voire sociétale de promouvoir l'emploi et à continuer de concourir à la bonne intégration de leurs salariés dans le monde du travail et dans la sphère économique.

C'est la raison pour laquelle, les partenaires sociaux se donnent pour objectifs d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche afin de :

- Répondre aux besoins en compétences des entreprises et anticiper les mutations,
- Assurer la pérennité des entreprises de la branche et de manière plus large des entreprises de la famille de l'alimentation de détail et de la filière des produits de la mer,
- Inciter les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle et de fait de garantir leur employabilité et la transférabilité de leurs compétences,
- Sécuriser les parcours des salariés et ainsi maintenir les entreprises sur l'ensemble du territoire national.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques et prévenir l'obsolescence des compétences des salariés, la branche a constitué une première liste de certifications professionnelles éligibles à la ProA à partir de 3 familles de métiers, en mutation ou en tension, qui lui semble stratégiques pour la pérennité de ses emplois et de ses entreprises :

-
- La vente et la gestion de la relation client,
 - Le travail des produits de la pêche et de l'aquaculture,
 - Les savoir-faire alimentaires autres que ceux de la transverse : traiteur, cuisine, valorisation des produits,

Perméabilité des certifications dans les professions de l'alimentation de détail et au-delà

Elle envisage également cette première liste de certifications transversales et interbranches. En effet, certaines de ces certifications doivent permettre aux salariés qui le souhaitent de «circuler» d'une branche à l'autre, de rester dans la branche de la poissonnerie en changeant d'activité ou d'y revenir à un autre moment de leur carrière professionnelle.

Par ailleurs, la crise sanitaire a mis en lumière la fragilité de certains secteurs proches ou connexes à nos activités dont les salariés pourront avec un minimum de formation intégrer rapidement nos entreprises. Nous pensons notamment au secteur de l'hôtellerie restauration, de l'événementiel, etc.

De plus, pour certains salariés, la crise sanitaire a été un véritable catalyseur qui leur a permis de prendre conscience de la nécessité de se réorienter, de changer de métiers et d'environnement et de revenir à des métiers plus traditionnels comme le propose la branche de la poissonnerie.

En effet, bon nombre de nos concitoyens ont retrouvés, lors du premier confinement le chemin des entreprises artisanales et souhaitent «embrasser» ces métiers, dans une seconde partie de carrière professionnelle.

C'est la raison pour laquelle l'existence de nos CQP, notamment le CQP vendeur-préparateur en produits de la mer, inscrits à France Compétences, ont du sens puisqu'ils s'adressent notamment aux candidats en reconversion professionnelle, sur des formations métier courte et techniques, qui ne peuvent plus avoir accès à un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ce nouveau paramètre est d'autant plus important à prendre en compte, puisque depuis une plusieurs d'années la branche souffre d'un déficit chronique en termes de recrutement.

Transmission reprise

La branche est aussi confrontée à une problématique de transmission et de reprise de ses entreprises. Même si la profession constate aujourd'hui un certain succès dans la reprise d'entreprises par de jeunes professionnels, il n'en demeure pas moins que nous subissons un vieillissement des chefs d'entreprises et plus particulièrement en milieu rural qui ne trouvent pas forcément de repreneur au moment du départ à la retraite.

Or les partenaires sociaux sont convaincus que les chefs d'entreprises de demain sont les salariés d'aujourd'hui.

Il nous faut donc garder ces salariés dans nos entreprises en leur offrant d'une part une formation de qualité et d'autre part, des formations qui leur permettront dans un avenir plus ou moins proche d'être à même de reprendre et de gérer l'entreprise qui les emploie. De prendre la responsabilité ou la direction d'un point de vente d'une entreprise (beaucoup d'entre elles ayant de plus en plus à gérer l'ouverture d'un ou plusieurs points de vente supplémentaires).

C'est pourquoi sont notamment prévus dans les formations prévues les titres et diplômes «métiers» CAP Poissonnier Écailler et Baccalauréat professionnel Poissonnier Écailler Traiteur ainsi que le CQP Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail qui permettent ensuite au titulaire de reprendre la gestion d'un point de vente ou d'une entreprise.

Ascenseur social

Nous souhaitons ainsi démontrer que nos formations, nos parcours sont pensés pour développer les compétences de nos collaborateurs mais aussi leur permettre de progresser. Intégrer une profession en étant un «simple salarié» et de poursuivre une carrière en devenant chef d'entreprise ou responsable d'un ou plusieurs points de vente, en ayant acquis des compétences leur permettant de changer aisément d'entreprise et de milieux professionnels, les compétences acquises dans ces certifications, étant transposables dans d'autres secteurs d'activités.

Changement des métiers et nouveaux besoins des consommateurs et métiers en mutation

Enfin, face aux besoins croissants des consommateurs à la recherche de nouveaux produits mais également de nouveaux services, la profession a fait le choix depuis plusieurs années de se diversifier :

Elle propose notamment de nouvelles prestations, comme un service traiteur, snacking, sushis, ou «bar à huîtres» pour la clientèle de tous les jours, mais aussi d'organisateur de réception ou encore d'épicerie fine.

C'est pourquoi, nous inscrivons également à notre liste des formations, comme le CAP de cuisinier pour répondre à ces nouvelles demandes.

D'autres besoins se font déjà sentir, pour répondre à de nouvelles demandes plus récentes des consommateurs, comme la nécessité de communiquer sur les réseaux, sociaux, la vente en ligne et le Click & Collect.

C'est pourquoi d'autres certifications viendront prochainement enrichir cette liste pour répondre aux demandes de

demain.

Article 5 **Durée de la ProA**

La durée de la ProA est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que la durée du dispositif peut être prolongée au-delà des 12 mois et jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L 6325-11 du code du travail et dans la limite de 24 mois pour des bénéficiaires et des qualifications définies dans une négociation de branche ultérieure.

Article 6 **Durée de la formation**

Les partenaires sociaux conviennent que la durée des actions de formation, peut être portée au-delà de 25 % de la durée totale de la ProA et au maximum jusqu'à 2200 heures et dans tous les cas dans la limite maximale de la certification visée.

Les actions visant à l'obtention qu'une qualification par la VAE et la certification CléA ou CléA numérique bien qu'inférieures à 150 h sont également éligibles à la ProA.

Article 7 **Mise en œuvre de la ProA**

Le dispositif de la ProA peut être mis en œuvre soit à la demande du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Avant tout départ en formation, le contrat de travail devra faire l'objet de la signature d'un avenant. Cet avenant précisera notamment, la durée et l'objet de la promotion ou de la reconversion par l'alternance, si l'action de formation se déroule pendant ou en dehors du temps de travail.

Cet avenant sera déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- Pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération,
- En dehors du temps de travail, dans la limite de 70 heures par an, avec l'accord écrit du salarié et repos compensateur de même durée dont les modalités sont fixées dans l'avenant.

Article 8 **Accompagnement par un tuteur**

Le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés qualifiés et volontaires dans l'entreprise ; l'employeur peut lui aussi assumer cette fonction.

Le tuteur s'il est salarié, ne peut encadrer et ainsi exercer une fonction tutorale, auprès de 3 salariés au plus et s'il est employeur, encadrer 2 salariés au plus.

Le tuteur doit justifier d'au moins 2 ans d'expérience dans une qualification visée par le dispositif de la ProA.

Le tuteur peut bénéficier d'une formation spécifique, en vue d'assumer ces nouvelles fonctions, financée par l'opérateur de compétences.

Article 9 **Financement du dispositif de la ProA**

Le dispositif de la ProA est financé par l'opérateur de compétences. Les frais pouvant être financés sont, par ordre de priorité et en fonction des fonds disponibles :

- Les frais pédagogiques,
- Les frais de transport et d'hébergement,
- La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération puisse toutefois excéder le coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure conformément au décret n° 2020-262 du 16 mars 2020
- Les dépenses exposées par l'employeur lorsqu'il fait bénéficier un salarié d'une formation en vue d'exercer ses fonctions de tuteur, conformément aux dispositions de l'article 8 du présent accord.

La prise en charge ou le montant forfaitaire de ces frais est déterminé par la CPNE et validée par la SPP.

Article 10 **Entreprise de moins de 50 salariés**

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 11 **Égalité Femme-Homme**

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 12 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel.

Article 13 **Suivi de la liste des certifications éligibles**

Les partenaires sociaux pilotent les conditions de mise en œuvre du présent accord et en assurent le suivi.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer cette liste autant que de besoin, en Commission Nationale Paritaire pour l'Emploi (CPNE) et à minima tous les 2 ans.

Article 14 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la Branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 15 **Formalités**

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son.

Travail de nuit

Avenant du 6 février 2019

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., et élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arr. 28 déc. 2020, JO 17 janv. 2021, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des Poissonniers-Ecaillers de France;

Union Nationale de la Poissonnerie Française.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA-FO ;

CFTC-CSFV ;

CFDT-Services ;

Fédération UNSA Commerces et services ;

CFE-CGC AGRO.

Préambule

Le présent avenant a pour objet de définir et de préciser les règles relatives au travail de nuit.

Les parties conviennent que le recours au travail de nuit dans la branche est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du secteur de la marée. En effet, l'activité de vente de poisson impose notamment pour des raisons de qualité et de santé publique que la marchandise arrive la nuit chez les grossistes et aux premières heures de la matinée chez les détaillants.

Toutefois, les parties conviennent que la mise en œuvre du travail de nuit doit assurer la protection des personnels concernés contre tout risque supplémentaire pour leur santé et leur permettre de continuer à exercer leurs responsabilités familiales.

À ce titre, il est précisé que le recours au travail de nuit est exceptionnel et devra prendre en compte les impératifs

de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, dans le cas où des dispositions législatives interviendraient soit pour donner une autre définition du travail de nuit, soit pour imposer ce travail, les stipulations du présent article deviendraient caduques et devraient faire l'objet d'un nouvel examen.

Article 1er **Définition du travail de nuit**

Définition du travail de nuit :

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 21 heures et 6 heures du matin.

Typologie des travailleurs de nuit

— Travailleur habituel de nuit

Le travailleur habituel de nuit est le salarié qui accomplit :

— Soit, selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures du matin.

— Soit au minimum 220 heures de travail effectif de nuit, au cours de l'année civile.

Travailleur occasionnel de nuit

Le travailleur occasionnel de nuit est le salarié qui accomplit son temps de travail entre 21 heures et 6 heures du matin et qui ne respecte pas les critères définissant le travailleur habituel de nuit.

Il est par ailleurs convenu que le personnel d'encadrement bénéficie des mêmes compensations que les autres salariés.

Article 2 **Contreparties en repos au profit des travailleurs habituels de nuit**

Les salariés ayant le statut de travailleur habituel de nuit bénéficient d'un repos qui ne peut être inférieur à une journée de repos compensateur pour 220 heures de travail de nuit effectuées pendant une année civile.

Les heures de nuit payées au-delà de cette limite donnent droit à un repos supplémentaire dont la durée est établie selon le tableau ci-dessous :

220 à 690	Heures	1	Jour
691 à 1150	Heures	2	Jours
1151 à 1380	Heures	3	Jours
1381 à 1610	Heures	4	Jours
1611 à 1840	Heures	5	Jours
1841	Heures	6	Jours

Les modalités de prise du repos sont négociées de gré à gré. À défaut l'employeur fixe les dates.

Pour les cadres au forfait jours, il sera recherché dans chaque entreprise un accord de gré à gré pour transposer à leur statut les avantages ci-dessus exposés, à défaut l'employeur fixe les modalités. La rémunération devra transposer les majorations pour le travail de nuit au prorata du temps de travail effectué la nuit, qui fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Article 3 **Contreparties en rémunération au profit des travailleurs de nuit**

Tout salarié travaillant habituellement de nuit a droit à une majoration de 20 pour cent (%) de la rémunération d'un salarié de même catégorie et de coefficient identique travaillant le jour, pour chaque heure travaillée entre 21 heures et 6 heures du matin.

Tout salarié travaillant occasionnellement de nuit a droit à une majoration de 25 pour cent (%) de chaque heure travaillée entre 21 heures et 6 heures du matin. Cette majoration est portée à 40 pour cent (%) si le travail occasionnel de nuit est demandé par l'employeur la veille où le jour même de son exécution.

Article 4 **Dérogation à la durée du travail**

La durée quotidienne du travail de nuit ne pourra excéder 8 heures.

Il pourra être dérogé à cette limite en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité social et économique.

Dans les entreprises concernées la durée hebdomadaire moyenne du travail des personnels de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines, ne peut dépasser 42 heures.

Article 5 **Protection de la maternité et de la vie familiale**

Toute salariée en état de grossesse médicalement constaté doit être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse dès lors qu'elle en fait la demande.

En outre, l'organisation du travail de nuit devra s'assurer que la répartition des horaires de travail demeure compatible avec les responsabilités familiales et sociales des travailleurs de nuit, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

L'entreprise s'assurera notamment que, lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un, moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité pour occuper un poste de jour.

Article 6 **Protection médicale**

Une surveillance médicale particulière sera réservée aux travailleurs de nuit. Le salarié devra bénéficier de 2 (*deux*) *visites par an (termes exclus de l'extension par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov.)* auprès du médecin de travail. Le temps de visite sera rémunéré sans perte de revenu.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit constaté par le médecin du travail ne lui permet plus, à titre définitif ou temporaire le travail de nuit, il doit lui être proposé à titre définitif ou temporaire une mutation sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à son poste antérieur.

Article 7 **Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

L'embauche à un poste comprenant une période nocturne ou la mutation d'un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ne peut faire l'objet de discrimination entre les femmes et les hommes.

Article 8 **Droit à la formation professionnelle continue**

Dans la mesure où une formation ne peut être effectuée que de jour, elle fera l'objet d'une rémunération sans perte de revenu.

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue sur le fait de l'incompatibilité de la formation avec son horaire de travail.

Les formations dispensées devront en outre respecter les dispositions de l'article L. 3132 du Code du travail relatif au temps de repos obligatoires hebdomadaires et journaliers.

Article 9 **Temps de pause**

En cas de 6 heures de travail consécutif dont 4 heures de nuit, une pause rémunérée de 20 minutes est accordée. Le temps de pause continu ou discontinu est rémunéré.

Article 10 **Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment sa révision totale ou partielle du présent avenant.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 11 **Date d'effet**

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature par les partenaires sociaux.

Article 12
Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord précisant les dispositions relatives au travail de nuit dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 13
Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

